



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Accident du travail coworking Québec : qui aviser et que faire

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 · 2026-10-31 · accident du travail coworking québec · accident du travail espace de cotravail · déclarer un accident du travail cnesst · qui aviser accident du travail · réclamation du travailleur cnesst · travailleur autonome protection personnelle · télétravail espace collaboratif · journal d'incident non médical · registre d'accidents cnesst

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/accident-travail-coworking-quebec-qui-aviser>



Dans cet article

1. Sommaire
 2. Introduction et contexte
 3. Définitions et cadre : ce que la CNESST dit d'un lieu partagé
 4. Avant l'incident : politique, entente et fiche de lieu
 5. Dans l'instant et le lendemain : soins, avis et faits
 6. Chronologie : du premier jour à la réclamation
 7. Les deux premières semaines : parcours du salarié
 8. Parcours de l'employeur : obligations et documents
 9. Ce que l'opérateur peut fournir (et ce qu'il ne décide pas)
 10. Responsabilité et assurance : ce qu'il ne faut pas présumer
 11. Branche indépendant : statut, protection et incertitude
 12. Renseignements personnels, témoins et documents médicaux
 13. Modèle de journal d'incident non médical
 14. Analyse des données et des preuves
 15. Implications et perspectives
 16. Foire aux questions (FAQ)
 17. Conclusion
-

Sommaire

Au Québec, la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) précise que la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) s'applique que le travail s'effectue dans les locaux de l'employeur ou en télétravail (www.cnesst.gouv.qc.ca). Elle cite l'« espace collaboratif » comme exemple de changement de lieu à prévoir à l'avance (www.cnesst.gouv.qc.ca) et indique que les mêmes règles de déclaration s'appliquent, peu importe le lieu (www.cnesst.gouv.qc.ca). Un coworking (espace de cotravail) ne crée donc pas de procédure distincte : il ajoute des interlocuteurs (l'opérateur, d'autres membres) et un besoin de faits consignés rapidement.

La séquence officielle tient en quelques points :

- **Avis** : le travailleur avise son supérieur avant de quitter l'établissement s'il en est capable, sinon dès que possible (**LATMP**). L'employeur donne immédiatement les premiers secours (**CNESST**).
- **Soins** : le travailleur peut consulter le professionnel de la santé de son choix, qui remet l'attestation médicale.
- **Délais** : la réclamation est requise si l'incapacité dépasse 14 jours complets, dans les six mois de la lésion (**LATMP**). Durant les 14 premiers jours, l'employeur verse 90 % du salaire net (**LATMP**), puis la CNESST prend le relais dès le 15e jour (**CNESST**).
- **Admissibilité** : jamais automatique. La CNESST dit que la lésion en télétravail pourrait être indemnisée dans certaines situations et qu'elle détermine elle-même le lien avec le travail.

- **Responsabilité** : le lieu seul ne permet pas de désigner l'opérateur, l'employeur ou un assureur comme responsable. Le travailleur couvert ne peut généralement pas poursuivre son employeur, et la responsabilité civile d'un tiers suppose la preuve d'une faute.
- **Pigistes** : les travailleurs autonomes ne sont pas automatiquement protégés, et la protection personnelle est facultative.
- **Statistiques** : le Québec a recensé 103 928 lésions professionnelles en 2025; aucune statistique publique consultée n'isole le coworking.

Cet article propose une chronologie, un tableau de documents, une matrice de statuts et un journal d'incident non médical; il ne remplace pas un avis juridique, que nous recommandons d'obtenir avant toute adoption.

Introduction et contexte

Cette fiche s'adresse aux fondateurs, aux responsables des ressources humaines et aux gestionnaires de petites équipes montréalaises dont un salarié travaille parfois dans un coworking. La décision est double. Avant l'incident, il faut décider si le lieu partagé est un lieu de travail autorisé et le consigner. Après une blessure, il faut savoir quels faits recueillir, qui aviser, quels soins organiser et quelles démarches CNESST suivre. L'article est publié par un fournisseur montréalais de bureaux partagés (2727coworking.com); ce rôle explique l'intérêt du sujet, mais l'analyse repose sur des sources publiques indépendantes et ne décrit aucune pratique de ce fournisseur.

Le télétravail s'est banalisé. Selon l'Institut de la statistique du Québec, environ 35 % de la main-d'œuvre a fait du télétravail en 2022, surtout en mode hybride (www.quebec.ca), avec des taux d'environ 45 % dans les régions de l'Outaouais et de Montréal (www.quebec.ca). Statistique Canada mesure, à l'échelle du pays, 78,8 % des personnes en emploi travaillant exclusivement hors du domicile en mai 2026 (www150.statcan.gc.ca), le reste incluant des travailleurs en mode hybride (www150.statcan.gc.ca); chez les entreprises québécoises, le mode hybride est le plus répandu des modes de travail à distance (statistique.quebec.ca). Ces données ne mesurent pas le coworking, mais elles montrent qu'une part durable de la main-d'œuvre travaille hors des bureaux de l'employeur.

Les ressources disponibles portent surtout sur le domicile, sur les premiers secours ou sur l'assurance; peu décrivent la chaîne de preuve d'un lieu partagé, où l'employeur n'a pas autorité sur les locaux et où l'opérateur détient registres et images. La fiche distingue trois niveaux : ce que la loi et la CNESST prévoient (faits sourcés), ce que les guides de pratique recommandent (bonnes pratiques) et ce que la présente analyse déduit (inférences, signalées comme telles). Les outils de rédaction de la CNESST sont décrits comme évolutifs (www.cnesst.gouv.qc.ca); les faits ci-dessous sont à jour au 31 octobre 2026 et à revalider au moment de l'usage.

Définitions et cadre : ce que la CNESST dit d'un lieu partagé

Accident du travail, lésion professionnelle et présomption

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) définit l'accident du travail comme un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenant par le fait ou à l'occasion du travail (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Une blessure survenue sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée être une lésion professionnelle (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Ces textes ne mentionnent pas le coworking. Comme la CNESST affirme que les droits et obligations demeurent sensiblement les mêmes en contexte de télétravail, la lecture prudente est que le même cadre d'analyse s'applique, sans présumer du résultat.

La CNESST applique les mêmes conditions lors de l'analyse de l'admissibilité, que la lésion survienne en télétravail ou ailleurs (www.cnesst.gouv.qc.ca), et le médecin doit attester le lien avec le télétravail. Éducaloi, organisme d'information juridique, résume que les règles du télétravail sont généralement les mêmes qu'au bureau (educaloi.qc.ca), et le gouvernement du Québec indique que le contexte du télétravail ne modifie pas les droits et obligations des employeurs (www.quebec.ca).

Télétravail et « espace collaboratif »

Le seul passage officiel repéré qui nomme l'espace collaboratif se trouve dans l'aide à la rédaction d'une politique de télétravail : l'employeur et le travailleur ont avantage à déterminer à l'avance s'il est permis de changer de lieu, par exemple pour faire usage d'un espace collaboratif. La CNESST définit le lieu de télétravail comme le ou les endroits où il est convenu que le travailleur exerce ses tâches (www.cnesst.gouv.qc.ca). Aucune page consultée ne dit qu'un coworking constitue, en soi, un lieu de travail pour l'application de la présomption de l'article 28. Cette zone d'incertitude justifie la documentation préalable.

La CNESST propose aussi une clause type : les mêmes règles de déclaration s'appliquent en télétravail, et le salarié a la responsabilité d'aviser son supérieur dès que possible. Elle suggère de rappeler l'importance de déclarer rapidement, même sans conséquences graves.

Qui est qui dans un coworking

Trois rôles se croisent. L'**employeur** utilise les services d'un travailleur en vertu d'un contrat de travail, et le **travailleur** est une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération. L'**opérateur** n'est pas, par défaut, l'employeur du salarié d'un membre : il gère l'espace, avec ses propres obligations. Les **autres membres** sont des tiers et parfois des témoins. La CNESST rappelle que les devoirs de l'employeur dépassent les lieux sous son autorité : il doit tenir compte des conditions de ses travailleurs appelés à travailler sur un lieu qui n'est pas sous son autorité (www.cnesst.gouv.qc.ca). Un guide d'ordre professionnel va dans le même sens : les employeurs demeurent responsables de la santé et de la sécurité de leurs travailleurs même à distance du domicile ou du bureau (ordrecrha.org).

Pour le propriétaire d'un édifice utilisé par au moins un employeur, la LSST prévoit qu'il doit faire en sorte que des mesures soient prises dans les parties qui ne relèvent d'aucun employeur (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Selon le montage (propriétaire, locataire principal, opérateur), cette disposition pourrait ou non viser un

opérateur : la réponse dépend des faits et d'un avis professionnel. La LSST prévoit aussi qu'est sans effet toute clause d'un contrat qui limite ou transfère certaines obligations de l'employeur; la portée de cette règle pour un contrat de coworking est à confirmer par une personne compétente.

Avant l'incident : politique, entente et fiche de lieu

La décision préventive tient en une phrase : consigner par écrit si le coworking est un lieu autorisé, à quelles conditions et avec quels contacts. La CNESST offre un modèle d'entente individuelle signée par l'employeur et le travailleur et suggère de préciser le port d'attache du travailleur. Son exemple de politique ne prévoit pas de « contact d'urgence » : cet élément est une recommandation de la présente fiche.

Une fiche de lieu d'une page, annexée à l'entente, peut contenir les éléments suivants, qui sont des choix de gestion et non des obligations légales :

- **Identité du lieu** : nom de l'opérateur, adresse, zone ou poste habituel, et mention que le lieu est autorisé.
- **Horaires prévus** : jours et plages habituels, pour distinguer une présence autorisée d'une présence improvisée.
- **Contacts d'urgence** : gestionnaire de l'employeur, personne-ressource de l'opérateur, et rappel que le 911 sert à joindre policiers, pompiers ou services ambulanciers (www.quebec.ca).
- **Procédure d'avis** : qui aviser en premier, dans quel délai et par quel moyen.
- **Registre** : où consulter le registre de l'opérateur, et obligation du salarié de transmettre un résumé écrit daté.
- **Mise à jour** : date de dernière révision de la fiche, car les outils de la CNESST évoluent.
- **Limites de vérification** : l'employeur peut s'informer du lieu, mais par le moyen le moins intrusif possible afin de limiter l'atteinte à la vie privée.

L'employeur doit aussi être inscrit à la CNESST dès qu'il embauche au moins un travailleur, à temps plein ou partiel.

Dans l'instant et le lendemain : soins, avis et faits

Soins et sécurité d'abord

La priorité est médicale. En cas de menace à la sécurité, le 911 est le numéro d'urgence (www.quebec.ca). L'employeur a l'obligation de fournir les premiers secours dès que la personne se blesse et, selon la CNESST, il assume les frais de transport (www.cnesst.gouv.qc.ca). Le travailleur a droit aux soins du professionnel de son choix.

Dans un coworking, l'employeur n'a souvent pas de secouriste sur place, ce qui rend utile la collaboration de l'opérateur. Selon le texte consulté, le règlement sur les premiers secours prévoit au moins un secouriste lorsque 50 travailleurs ou moins sont présents simultanément (www.legisquebec.gouv.qc.ca) et met les coûts des services de premiers secours à la charge de l'employeur. La façon dont ces dispositions s'appliquent à un

employeur dont le salarié se trouve dans les locaux d'un tiers n'est pas détaillée dans les pages consultées; elle est à valider auprès de la CNESST. Un certificat de secourisme est valide au plus trois ans (cdn.redcross.ca), et une pratique courante est d'afficher la liste des secouristes formés (ssso.lacsq.org).

Une fois les soins assurés, la bonne pratique est de sécuriser la scène. Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) précise, pour les incidents graves, de sécuriser la scène afin que personne ne modifie, déplace ou retire d'éléments (www.cchst.ca), et un aide-mémoire du secteur agricole place « sécuriser les lieux » en tête des gestes (www.santeseurite.upa.qc.ca). Dans un lieu partagé, cela revient à demander à l'opérateur de ne pas déplacer immédiatement l'équipement en cause.

Aviser, dans l'ordre

Le travailleur avise son supérieur immédiat, ou à défaut un autre représentant de l'employeur, avant de quitter l'établissement s'il en est capable, sinon dès que possible. Éducaloi donne la même consigne (educaloi.qc.ca), et un guide syndical rappelle que, peu importe sa gravité, un accident du travail doit être déclaré (fpses.lacsq.org). L'avis est suffisant s'il décrit, en langage ordinaire, l'endroit et les circonstances (www.legisquebec.gouv.qc.ca), ce qui rend superflue toute qualification juridique à ce stade. À titre d'exemple non normatif, dans une université, l'employé remplit le formulaire de déclaration et le transmet à son supérieur immédiat (uqo.ca).

Dans un coworking, nous recommandons d'aviser l'employeur d'abord, puis l'opérateur, pour qu'il consigne sa propre version et préserve ses éléments (registre d'accès, images). L'avis à l'opérateur est une mesure de preuve, non une obligation légale.

Consigner les faits

Les sources de pratique convergent. Une procédure universitaire exige un rapport même sans intervention, car des douleurs peuvent apparaître plus tard (www.usherbrooke.ca), et précise que les événements doivent être documentés parce qu'ils peuvent mener à une demande ultérieure à la CNESST (www.usherbrooke.ca). Une procédure de centre de services scolaire demande de documenter l'accident avec des vidéos, des photos et les témoignages (ssso.lacsq.org). Un guide d'association paritaire souligne que l'enquête ne vise pas à identifier un coupable, mais à comprendre les éléments de la situation de travail qui ont contribué à l'événement (www.apsam.com), et qu'elle se fait le plus tôt possible après l'accident (www.apsam.com). À titre d'exemple non normatif, la même procédure universitaire fixe à 24 à 48 heures le délai d'analyse par le supérieur; ce délai interne ne s'applique pas à une PME en coworking (uqo.ca).

Chronologie : du premier jour à la réclamation

Le tableau 1 résume la chronologie. Les colonnes « salarié » et « employeur » reprennent des obligations officielles; la colonne « opérateur » décrit des gestes factuels recommandés, et non des obligations envers l'employeur.

Moment	Salarié	Employeur	Opérateur du lieu (gestes factuels)	Source officielle
Immédiat	Se faire soigner; aviser le supérieur avant de quitter si possible	Premiers secours et, au besoin, transport	Appeler les secours, sécuriser la zone, noter l'heure et les témoins	Bonne pratique de l'opérateur (la LATMP, art. 190 et 265, vise l'employeur et le salarié)
Jour même	Informar l'employeur si l'incapacité empêche de finir la journée	Rémunérer la partie de la journée (art. 59) (www.legisquebec.gouv.qc.ca)	Consigner l'événement au registre du lieu, s'il en existe un	LATMP art. 59
Lendemain	Remettre l'attestation médicale si absence	Inscrire l'accident au registre (www.legisquebec.gouv.qc.ca)	Conserver images et registres d'accès	Bonne pratique de l'opérateur (la LATMP, art. 267, vise le salarié, et l'art. 280, l'employeur)
Jours 1 à 14	Suivre les soins; réclamation requise si l'incapacité dépasse 14 jours complets	Verser 90 % du salaire net par jour normalement travaillé (educaloi.qc.ca); préparer l'ADR (www.cnesst.gouv.qc.ca)	Répondre aux demandes factuelles écrites	LATMP art. 60 et 269
Après la 14e journée	Déposer la réclamation dans les six mois de la lésion (educaloi.qc.ca)	Transmettre l'ADR dans les deux jours suivant le retour ou la fin des 14 jours (www.legisquebec.gouv.qc.ca)	Fournir un résumé factuel sur demande	LATMP art. 269 et 270
Dès le 15e jour	Recevoir l'indemnité de la CNESST	Suivi : retour progressif, assignation temporaire	Aucun rôle prévu	CNESST

L'opérateur n'apparaît que comme détenteur de faits. Un point exige de la prudence : la CNESST écrit, sur sa page destinée aux travailleurs, que l'employeur doit payer le travailleur lorsqu'il ne peut pas travailler pendant le reste de la journée (www.cnesst.gouv.qc.ca), alors que l'article 59 parle du salaire net pour la partie de la journée où le travailleur devient incapable. Les deux formulations ne se recoupent pas exactement (salaire complet ou net) et doivent être confirmées auprès de la CNESST ou d'un conseiller en paie.

Les deux premières semaines : parcours du salarié

Attestation médicale et choix du professionnel

Le travailleur peut consulter le professionnel de la santé de son choix, qui lui remet l'attestation médicale (www.cnesst.gouv.qc.ca). Une procédure universitaire précise que l'attestation est obligatoire si un médecin est consulté et qu'elle doit être remplie par le médecin traitant (uqo.ca). Un guide syndical conseille de consulter même si la blessure semble mineure et de conserver factures et reçus pour une demande de remboursement (5440.scfp.ca).

Réclamation : quand, comment, combien de temps

La réclamation est obligatoire pour le travailleur incapable d'exercer son emploi pendant plus de 14 jours complets (www.legisquebec.gouv.qc.ca), dans les six mois de la lésion. Le formulaire de la CNESST rappelle ce délai. Si la lésion n'empêche pas de travailler au-delà de la journée de l'accident, la réclamation est produite « s'il y a lieu », dans le même délai, et des frais peuvent être remboursés même sans absence du travail.

Les guides de tiers mélangent parfois les délais de recours différents; cet article s'en tient donc à la loi et aux pages de la CNESST. La politique d'admissibilité de la CNESST envisage qu'un travailleur soit relevé de son retard s'il démontre un motif raisonnable, mais il vaut mieux ne pas s'y fier. Le dépôt se fait en ligne par MonEspace CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca), et l'employeur peut aider à remplir la Réclamation du travailleur. Un guide syndical conseille d'y indiquer le lieu précis de l'accident et le fait accidentel (5440.scfp.ca) : c'est là que la fiche de faits du coworking prend sa valeur.

Décision, révision et contestation

La CNESST détermine si la lésion est en lien avec le travail. Une décision peut faire l'objet d'une demande de révision dans les 30 jours de sa notification (www.legisquebec.gouv.qc.ca), ce que confirme Éducaloi (educaloi.qc.ca). Le Tribunal administratif du travail (TAT) indique que, pour la plupart des contestations, le délai est de 60 jours (www.tat.gouv.qc.ca), et Éducaloi parle généralement de 60 jours après la révision (educaloi.qc.ca). Travailleurs et employeurs peuvent contester une décision rendue après révision (www.tat.gouv.qc.ca).

Protection contre le congédiement et droit de retour

Éducaloi précise qu'un employeur ne peut pas congédier un travailleur parce qu'il est victime d'un accident du travail (educaloi.qc.ca). Le travailleur redevenu capable a le droit de réintégrer prioritairement son emploi, dans l'année suivant le début de l'absence dans un établissement de 20 travailleurs ou moins (www.legisquebec.gouv.qc.ca), ou dans les deux ans dans un établissement plus grand (www.legisquebec.gouv.qc.ca).

Parcours de l'employeur : obligations et documents

Jour de l'accident et 14 premiers jours

L'employeur doit inscrire l'accident au registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours; la CNESST recommande fortement d'y inscrire aussi les incidents sans blessure (www.cnesst.gouv.qc.ca), et le CCHST confirme l'obligation au Québec (www.cchst.ca); il ajoute qu'une blessure qui fait manquer un ou plusieurs quarts de travail doit vraisemblablement être déclarée à l'organisme d'indemnisation (www.cchst.ca). L'article 280 de la LATMP vise les accidents survenus dans son établissement qui n'entraînent pas d'incapacité au-delà de la journée. Pour un salarié blessé dans un coworking, les pages consultées ne tranchent pas la question de savoir si l'événement survient « dans son établissement » : la prudence recommande de l'inscrire au registre de l'employeur dans tous les cas.

Le registre contient le nom, l'heure, le lieu précis, la description, la blessure et les soins, et il est signé par le secouriste et le travailleur blessé (www.cnesst.gouv.qc.ca). Un guide syndical précise qu'un accident sans perte de temps doit tout de même y être inscrit (fpses.lacsq.org) et que la victime confirme la date avant de signer (fpses.lacsq.org); un guide d'association paritaire recommande de déclarer tous les accidents, avec ou sans perte de temps (www.apsam.com).

Salaire, Avis de l'employeur et remboursement

Pendant les 14 jours complets suivant le début de l'incapacité, l'employeur verse 90 % du salaire net pour chaque jour où le travailleur aurait normalement travaillé. La CNESST le rembourse ensuite dans les 14 jours de la réception de sa réclamation (www.legisquebec.gouv.qc.ca), quelle que soit l'issue de la réclamation du travailleur. L'Avis de l'employeur et demande de remboursement (ADR) sert à demander ce remboursement et doit être transmis dans les deux jours suivant le retour au travail ou la fin des 14 jours. À compter du quinzième jour complet, c'est la CNESST qui verse l'indemnité de remplacement du revenu, égale à 90 % du revenu net retenu (www.legisquebec.gouv.qc.ca).

Accès au dossier et confidentialité médicale

L'employeur a accès, sans frais, au dossier de la CNESST sur la lésion, mais pas au dossier médical : seul un professionnel de la santé qu'il désigne y a accès. Il ne peut utiliser les renseignements obtenus que pour exercer ses droits.

Accidents graves

Pour les événements graves, l'employeur doit informer la CNESST par le moyen le plus rapide, puis par rapport écrit dans les 24 heures (www.legisquebec.gouv.qc.ca); les seuils exacts sont à lire dans la loi. Une recherche en santé et sécurité note que la CNESST mène systématiquement une enquête lors d'un accident mortel ou grave (pharesst.irsst.qc.ca).

Ce que l'opérateur peut fournir (et ce qu'il ne décide pas)

L'opérateur détient souvent des éléments qu'aucune autre partie ne possède : horaires d'accès, plan des lieux, personnel témoin, registre, images. Le CCHST conseille d'accéder aux enregistrements avant qu'ils ne soient écrasés ou perdus (www.cchst.ca), et la Commission d'accès à l'information (CAI) indique qu'une durée de conservation de 30 jours est généralement suffisante pour des images de vidéosurveillance (www.cai.gouv.qc.ca) : la demande doit donc être précoce.

Les éléments factuels que l'opérateur peut raisonnablement transmettre, sur demande écrite, sont les suivants :

- **Date et heure** : horodatage tel que noté par l'opérateur.
- **Zone exacte** : plan ou description du poste, de la salle ou du corridor.
- **Témoins** : coordonnées seulement avec le consentement de chaque personne.
- **Registre** : copie de l'inscription au registre du lieu, sans diagnostic.
- **Conditions d'accès** : badge, plage d'accès, contrat de service si pertinent.
- **Images** : conservées ou non, durée de conservation, personnes ayant accès.

- **Personne-ressource** : nom et moyen de joindre le gestionnaire du lieu au moment de l'événement.
- **État des lieux** : état du sol, de l'éclairage ou de l'équipement à la date de l'événement, tel que consigné par l'opérateur.

Ces éléments sont des faits, et non une reconnaissance de responsabilité : l'opérateur n'a pas à se prononcer sur la cause. Ses responsabilités contractuelles ou civiles éventuelles dépendent du contrat et des circonstances.

Le tableau 2 résume documents, détenteurs, destinataires et moments.

Document	Détenteur	Destinataire	Moment	Source officielle
Avis d'accident (oral ou écrit)	Salarié	Supérieur immédiat	Avant de quitter si capable, sinon dès que possible	LATMP art. 265
Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours	Employeur (et registre de l'opérateur, s'il existe)	Salarié (consultation, signature)	Après les premiers secours (www.cchst.ca)	CNESST; règlement sur les premiers secours
Attestation médicale	Professionnel de la santé	Salarié, puis employeur	À la consultation; au lendemain si absence	CNESST
Réclamation du travailleur	Salarié	CNESST (copie à l'employeur)	Dans les six mois	LATMP art. 270
ADR	Employeur	CNESST (copie au travailleur)	Deux jours après le retour ou la fin des 14 jours	LATMP art. 269
Journal d'incident non médical	Salarié et employeur (chacun le sien)	Dossier interne; CNESST sur demande	Dès que possible, daté et signé	Recommandation de cet article
Extrait du registre et des images	Opérateur	Employeur, sur demande écrite	Demande précoce (www.cai.gouv.qc.ca)	Bonne pratique; CAI
Copie de l'avis d'accident	Employeur	Comité de santé et de sécurité, s'il y en a	Après l'événement	CNESST

Seuls les cinq premiers documents ont une base légale explicite. Le journal d'incident non médical et la demande à l'opérateur sont des documents de bonne pratique : leur valeur tient à leur fiabilité. Un guide d'association paritaire insiste d'ailleurs pour que la collecte d'information se fasse de préférence directement sur les lieux (espacedoc.asstsas.qc.ca).

Responsabilité et assurance : ce qu'il ne faut pas présumer

Régime sans égard à la faute

Le travailleur victime d'une lésion professionnelle ne peut pas tenter d'action en responsabilité civile contre son employeur. Lorsqu'une autre personne pourrait être tenue responsable, le bénéficiaire doit faire un choix et en aviser la CNESST dans les six mois (www.legisquebec.gouv.qc.ca); en cas de réclamation, la CNESST est subrogée de plein droit dans ses droits. Ces dispositions montrent qu'un recours contre un tiers existe en droit, sans dire que l'opérateur d'un coworking en est un : le caractère de tiers, la faute et le lien de causalité relèvent des faits.

Règles générales de responsabilité civile

Le Code civil du Québec pose le devoir de respecter les règles de conduite qui s'imposent selon les circonstances afin de ne pas causer de préjudice à autrui (www.legisquebec.gouv.qc.ca) et celui d'honorer les engagements contractés. Selon Éducaloi, pour être indemnisée, une personne doit prouver que l'autre a engagé sa responsabilité en commettant une faute (educaloi.qc.ca), et sa propre part de responsabilité réduit le dédommagement (educaloi.qc.ca). Ces règles ne permettent pas de conclure, à partir du seul lieu, qu'un opérateur, un employeur ou un assureur est responsable.

Assurance responsabilité : un autre risque, un autre contrat

Le Bureau d'assurance du Canada explique que l'assurance responsabilité des entreprises couvre généralement les montants qu'une entreprise est légalement tenue de payer pour des dommages corporels ou matériels causés à autrui (bac.ibc.ca), ainsi que les frais juridiques si elle est reconnue responsable (bac.ibc.ca). Elle protège donc l'entreprise envers un tiers; elle ne remplace ni la procédure CNESST du salarié, ni la protection personnelle d'un travailleur autonome, décrite plus bas dans la section « La protection personnelle ». Pour un employeur, la question utile (une inférence de cet article) est de demander à son courtier si l'assurance de l'opérateur, la sienne ou aucune ne répond à un scénario de recours, et de conserver les faits qui permettront à l'assureur d'évaluer la situation.

Branche indépendant : statut, protection et incertitude

Pas de promesse de couverture salariale

La LATMP définit le travailleur autonome comme une personne physique qui fait affaires pour son propre compte et n'a pas de travailleur à son emploi. Selon la CNESST, les travailleurs autonomes ne sont pas automatiquement protégés en cas d'accident du travail et ne sont pas couverts par la LSST. Éducaloi restreint d'ailleurs la notion de télétravailleur au salarié, ce qui exclut les travailleurs autonomes (educaloi.qc.ca). Éducaloi précise que la plupart des travailleurs sont automatiquement assurés par la CNESST sans rien payer (educaloi.qc.ca); cette règle générale ne vaut pas pour le travailleur autonome. Un pigiste qui s'installe dans un coworking ne peut donc pas présumer d'une couverture.

La protection personnelle

La LATMP permet au travailleur autonome de s'inscrire à la CNESST pour bénéficier de la protection de la loi (www.legisquebec.gouv.qc.ca). La CNESST précise que cette protection est facultative, qu'elle commence dès que la demande est reçue et acceptée (www.cnesst.gouv.qc.ca) et qu'elle se renouvelle automatiquement le 1er janvier. Le salaire annuel maximal assurable est de 103 000 \$ en 2026 (www.cnesst.gouv.qc.ca), ce qui plafonne le montant demandé par un pigiste à revenu élevé.

Le travailleur autonome « réputé » travailleur

La loi prévoit qu'un travailleur autonome qui exerce pour une personne des activités similaires ou connexes à celles de son établissement est considéré comme travailleur à l'emploi de celle-ci (www.legisquebec.gouv.qc.ca), avec des exceptions comme le travail pour plusieurs personnes au même moment. Un travailleur autonome qui a des employés a le statut d'employeur. Pour départager contrat de travail et contrat d'entreprise, la CNESST examine notamment la possibilité de profit et les risques de pertes financières. Une personne reconnue comme autonome par un autre organisme peut quand même être traitée comme un travailleur par la CNESST; elle est alors couverte par son donneur d'ouvrage (www.cnesst.gouv.qc.ca).

D'autres organismes appliquent leurs propres critères. Revenu Québec classe l'absence de subordination effective comme trait du travailleur autonome (www.revenuquebec.ca), la considère comme le critère le plus important (www.revenuquebec.ca) et note que l'autonome fournit normalement ses outils (www.revenuquebec.ca). L'Agence du revenu du Canada rappelle que l'ensemble des faits décide du statut (www.canada.ca) et que c'est le droit du payeur d'exercer un contrôle qui compte (www.canada.ca), tout en annulant la publication RC4110 au 30 janvier 2026 (www.canada.ca). Éducaloi note qu'une simple mention d'un statut dans un contrat ne règle pas la question (educaloi.qc.ca) et que la question la plus importante est généralement de savoir qui contrôle la manière dont le travail est effectué (educaloi.qc.ca). Un statut reconnu par un organisme n'engage donc pas les autres.

Le tableau 3 présente la matrice selon le statut.

Statut	Protection CNESST	Qui avise / réclame	14 premiers jours	Première démarche
Salarié	Couvert en principe par la LATMP, sous réserve de l'analyse de la CNESST	Le salarié avise l'employeur et réclame selon la loi	L'employeur verse 90 % du salaire net	Aviser le supérieur
Autonome sans protection personnelle	Pas automatiquement protégé	Aucun employeur à aviser; vérifier la couverture avant l'incident	Sans objet	Consulter un professionnel de la santé; évaluer d'autres protections
Autonome avec protection personnelle	Prestations comme un travailleur, si inscrit	L'autonome réclame lui-même	À confirmer auprès de la CNESST	Vérifier l'inscription et le montant assuré
Autonome réputé travailleur (art. 9)	Couvert par son donneur d'ouvrage	Le donneur d'ouvrage est l'employeur pour la LATMP	Selon les règles de l'employeur	Appeler la CNESST pour confirmer

Statut	Protection CNESST	Qui avise / réclame	14 premiers jours	Première démarche
Statut incertain	Dépend de l'analyse de la CNESST	À clarifier avant l'incident	Selon le statut retenu	Contactez la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca)

La matrice montre qu'une même présence dans le même coworking peut mener à quatre parcours distincts. Pour un employeur qui engage un pigiste, Revenu Québec indique pouvoir, lors d'une vérification, conclure que certaines personnes présumées autonomes sont en fait des salariés (www.revenuquebec.ca), et une demande de décision peut être déposée lorsque les parties divergent (www.revenuquebec.ca).

Renseignements personnels, témoins et documents médicaux

Ce que la loi encadre

La Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé exige de déterminer les fins de la collecte avant de recueillir (www.legisquebec.gouv.qc.ca), de ne recueillir que les renseignements nécessaires et d'obtenir un consentement manifeste, libre, éclairé et donné à des fins spécifiques (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Pour un renseignement sensible comme une donnée de santé, le consentement doit être exprès lorsque l'usage dépasse la fin initiale (www.legisquebec.gouv.qc.ca). La CAI précise que plus les renseignements sont sensibles, plus les mesures de sécurité doivent être robustes (www.cai.gouv.qc.ca). Un incident de confidentialité (par exemple l'envoi d'un document médical à la mauvaise personne) s'inscrit à un registre conservé au moins cinq ans (www.cai.gouv.qc.ca), et l'entreprise qui confie des renseignements à un tiers demeure responsable de ses obligations (www.cai.gouv.qc.ca).

Témoins

Le CCHST recommande d'interroger les témoins à l'écart les uns des autres, le plus rapidement possible (www.cchst.ca), individuellement plutôt qu'en groupe (www.cchst.ca), et de demander leur accord avant d'enregistrer une entrevue (www.cchst.ca). Un rapport devrait distinguer les faits, les comptes rendus de témoins et les hypothèses (www.cchst.ca). Dans un coworking, les témoins sont souvent des membres d'autres entreprises : leurs coordonnées ne devraient être recueillies qu'avec leur consentement, et l'opérateur ne devrait pas les communiquer sans autorisation. Pour la vidéosurveillance, la CAI rappelle qu'une entreprise ne peut recueillir que les renseignements nécessaires (www.cai.gouv.qc.ca).

Documents médicaux

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) écrit que l'employeur ne peut pas exiger un diagnostic par automatisme (www.cdpedj.qc.ca) et qu'il lui revient de justifier la nécessité d'une information (www.cdpedj.qc.ca). Les limitations fonctionnelles ne sont requises que dans certaines situations d'aménagement (www.cdpedj.qc.ca). Pour ces raisons, le journal d'incident non médical ne contient ni diagnostic, ni description de la lésion au-delà du constat visible, ni conclusion de responsabilité.

Modèle de journal d'incident non médical

Le journal est un document interne que le salarié et l'employeur remplissent chacun de leur côté, avec les mêmes champs. Il vise à préserver des faits, non à qualifier l'événement, en s'inspirant de la règle selon laquelle l'avis décrit en langage ordinaire l'endroit et les circonstances. Ce format est une proposition de cet article, non un formulaire officiel.

- **Identification** : nom de la personne qui consigne, rôle (salarié, employeur, opérateur), date et heure de rédaction.
- **Date et heure de l'événement** : heure exacte ou estimée, avec mention de l'incertitude.
- **Lieu exact** : nom de l'espace, étage, zone ou poste, et description de ce qui s'y trouvait.
- **Activité en cours** : ce que la personne faisait, sans conclusion sur la cause.
- **Ce qui a été observé** : faits visibles ou entendus (chute, bruit, objet au sol), sans interprétation.
- **Témoins** : nom, entreprise et moyen de contact, avec leur accord; mention de l'absence de témoin le cas échéant.
- **Soins et transport** : premiers secours donnés, appel au 911 si pertinent, moyen de transport, heure.
- **Personnes avisées** : employeur, opérateur, autre; date, heure et moyen pour chacun.
- **Éléments à préserver** : équipement non déplacé, images demandées, registre copié.
- **Signature et réserve** : la personne confirme l'exactitude de ses faits; le document n'est ni un avis médical ni une admission.

Le champ « ce qui a été observé » est le plus délicat : il consigne ce qui a été vu ou entendu et laisse de côté la cause, conformément à l'approche des guides d'enquête qui cherchent les éléments de la situation plutôt qu'un coupable (www.apsam.com).

Analyse des données et des preuves

Ce que les statistiques disent (et ne disent pas)

La CNESST a accepté 92 875 accidents du travail en 2025, contre 96 721 en 2024, soit une baisse de 4,0 % (www.cnesst.gouv.qc.ca), tandis que les maladies professionnelles ont augmenté de 6,2 % (11 053 contre 10 403). Au total, 103 928 lésions professionnelles ont été recensées en 2025, une réduction de l'ordre de 3 % (www.quebec.ca), après une baisse de plus de 6 % en 2024 (www.quebec.ca). Les secteurs les plus touchés demeurent la santé et l'assistance sociale, la fabrication et la construction (www.quebec.ca). En 2024, Montréal arrivait deuxième parmi les régions pour le nombre de lésions (statistique.quebec.ca).

Selon l'Institut de la statistique du Québec, l'indicateur compte les lésions pour lesquelles un dossier a été ouvert durant l'année (statistique.quebec.ca). Aucune publication consultée ne ventile les lésions selon le coworking ou le télétravail, et la CNESST analyse le télétravail selon les mêmes conditions que le reste : il n'existe donc pas de catégorie statistique dédiée repérée. L'absence de données n'équivaut pas à une absence de cas.

Montants et délais

Les repères chiffrés suivants sont utiles à un employeur de petite taille :

- **Indemnité de remplacement du revenu** : 90 % du revenu net retenu.
- **Plafond 2026** : salaire annuel maximal assurable de 103 000 \$.
- **Délai de réclamation** : six mois de la lésion.
- **Période payée par l'employeur** : 14 jours complets, remboursés par la CNESST.
- **Révision** : 30 jours de la notification (educaloi.qc.ca).
- **Contestation au TAT** : généralement 60 jours (educaloi.qc.ca).
- **Taux moyen de cotisation** : 1,48 \$ par 100 \$ de masse salariale en 2025 (www.cnesst.gouv.qc.ca), 1,54 \$ en 2026 (www.quebec.ca) et 1,71 \$ en 2027 (www.quebec.ca).

Les indemnités de remplacement du revenu en consolidation médicale et réadaptation ont augmenté de 14,5 % en 2025. Les montants individuels doivent venir des calculs de la CNESST, non d'un calculateur maison.

Qualité des sources

Les faits juridiques viennent de la loi et de pages de la CNESST; les pratiques de documentation, de guides d'associations, de syndicats et d'universités, qui ne sont pas des sources de droit. La seule divergence relevée concerne la rémunération du jour de l'accident (page de la CNESST et article 59).

Implications et perspectives

Pour un employeur, trois décisions découlent de ce qui précède : décider si le coworking est un lieu autorisé et l'écrire, car c'est la seule façon de réduire l'incertitude sur le lieu de travail convenu; préparer la fiche de faits et la liste de contacts avant le premier incident; et clarifier avec chaque pigiste son statut réel, car un statut présumé autonome peut être remis en cause (www.revenuquebec.ca).

Pour un salarié, la consigne est simple : aviser, se faire soigner, garder les attestations et déposer la réclamation dans le délai. Pour un opérateur, la contribution la plus utile est de tenir un registre factuel et de conserver les images pendant un délai connu.

Plusieurs questions restent ouvertes et relèvent de la CNESST ou d'un professionnel : l'application de la présomption de l'article 28 à un lieu partagé, la portée des obligations de premiers secours lorsque l'employeur n'a pas autorité sur le lieu, et la répartition des risques entre contrats. Ces constats sont à revalider périodiquement.

Foire aux questions (FAQ)

Qui aviser en cas d'accident du travail au Québec? Le supérieur immédiat de l'employeur, avant de quitter si possible. Dans un coworking, il est utile d'informer aussi l'opérateur pour préserver les éléments factuels.

L'accident en espace de coworking est-il couvert? Les mêmes règles de déclaration s'appliquent et l'admissibilité est analysée avec les mêmes conditions, sans couverture automatique.

Comment déclarer l'accident et quel formulaire utiliser? Le travailleur dépose la Réclamation du travailleur, en ligne par MonEspace CNESST, dans les six mois de la lésion; l'employeur remplit l'ADR. La révision (30 jours) et la contestation au TAT (60 jours) sont des délais distincts.

Que documenter après un accident? Date, heure, lieu exact, activité, témoins, soins et personnes avisées, sans diagnostic ni conclusion de responsabilité (voir le journal).

Qui est responsable d'un accident dans un bureau partagé? Le lieu seul ne permet pas de le dire : la responsabilité civile suppose la preuve d'une faute (educaloi.qc.ca).

Un travailleur autonome est-il protégé par la CNESST, et a-t-il une assurance? Pas automatiquement; la protection personnelle est facultative. L'assurance responsabilité protège généralement l'entreprise contre les dommages causés à autrui (bac.ibc.ca), ce qui diffère de la protection de l'autonome lui-même.

Conclusion

Un accident du travail dans un coworking suit la même procédure qu'ailleurs au Québec : avis rapide à l'employeur, soins, attestation médicale, réclamation dans les six mois si nécessaire et obligations de l'employeur durant les 14 premiers jours. Ce qui change, c'est la dispersion des faits : une partie de la preuve est détenue par un tiers qui n'est ni l'employeur ni le salarié. La préparation consiste donc à écrire, avant l'incident, que le lieu est autorisé et qui appeler, puis à recueillir, après l'incident, des faits datés et sans qualification juridique.

Cet article ne conclut ni à la couverture ni à la responsabilité de qui que ce soit. La CNESST apprécie les faits au cas par cas, et les questions contractuelles ou civiles relèvent du contrat, d'un assureur et, au besoin, d'un conseiller juridique. Les pigistes suivent un parcours séparé où la première question est celle du statut et de la protection personnelle. Cet article ne remplace pas un avis juridique : avant d'adopter une politique ou un formulaire à partir de son contenu, nous recommandons de consulter une personne compétente en droit du travail québécois.

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://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail/politique-entente-teletravail/aide-politique-teletravail>
2. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>
3. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/demarche-lemployeur-lors-dun-accident-travail>
4. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/procedures-and-forms/workers/compensation-and-reimbursements/compensation/income-replacement-indemnity/income-replacement-indemnity-first-14-days>
5. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail/prevention-risques-teletravail>
6. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/admissibilite-dune-reclamation>
7. <https://educaloi.qc.ca/capsules/la-responsabilite-civile>
8. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories-travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-autonomes>
9. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/jour-de-deuil-prevenir-cest-se-souvenir-au-quotidien-70023>

10. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/portrait-du-teletravail-au-quebec-plus-du-tiers-des-personnes-en-emploi-teletravaillent-mais-cette-proportion-varie-selon-les-regions-53534>
11. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/260605/dq260605a-eng.htm>
12. <https://statistique.quebec.ca/en/produit/publication/travail-distance-entreprises-quebec>
13. <https://educaloi.qc.ca/capsules/teletravail-accidents-travail-peuvent-aussi-arriver>
14. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/teletravail-de-nouveaux-outils-pratiques-mis-au-point-par-la-cnesst-35212>
15. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/droits-obligations-pour-tous-en-matiere-travail/droits-obligations-employeurs>
16. <https://ordrecrha.org/ressources/dossiers-speciaux/covid-19/sante-securite-employes-covid-19>
17. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>
18. <https://www.quebec.ca/securite-situations-urgence/urgence-9-1-1/quand-et-comment-utiliser-le-911-au-quebec>
19. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/accident-travail-maladie-professionnelle/quoi-faire-si-vous-avez-un-accident-travail>
20. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/A-3.001,%20r.%2010>
21. <https://cdn.redcross.ca/prodmedia/crc/azure/documentsfr/secourisme-general-et-rcr-croix-rouge-canadienne-janvier-2025.pdf>
22. <https://ssso.lacsq.org/wp-content/uploads/sites/88/2026/03/1.-Que-dois-je-faire-en-cas-daccident-du-travail.pdf>
23. https://www.cchst.ca/oshanswers/legisl/legislation/injury_reporting.html
24. https://www.santesecurite.upa.qc.ca/fileadmin/01_UPA_provincial/Prod_SST/Documentation/Quoi_faire_en_cas_d_accident_aide-memoire_francais.pdf
25. <https://educaloi.qc.ca/capsules/accident-du-travail-demarches-recours-et-indemnites>
26. <https://fpses.lacsq.org/wp-content/uploads/sites/19/2025/03/La-declaration-des-accidents-du-travail.pdf>
27. <https://uqo.ca/sant%C3%A9-s%C3%A9curit%C3%A9/pour-un-milieu-sain-et-securitaire/declarer-un-incident-un-accident-ou-une-situation>
28. <https://www.usherbrooke.ca/smsp/sante-et-securite/incident-ou-accident-de-travail>
29. <https://www.apsam.com/sites/default/files/docs/publications/ft42.pdf>
30. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/avis-lemployeur-demande-remboursement-adr-accident>
31. <https://5440.scfp.ca/wp-content/uploads/sites/145/2024/05/Que-faire-en-cas-daccident-de-travail-23-05-2024.pdf>
32. <https://www.tat.gouv.qc.ca/sante-et-securite-du-travail/contestation-dune-decision-de-la-cnesst>
33. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/secourisme-en-milieu-travail/registre-daccidents-dincidents-premiers-seours>
34. <https://pharesst.irsst.qc.ca/rapports-scientifique/54>
35. <https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/investig.html>
36. https://www.cai.gouv.qc.ca/uploads/pdfs/CAI_FIC_Videosurv.pdf?v=1705515652
37. <https://espacedoc.asstsas.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=9a0f9798120336968165cd5f8de9e3f9>
38. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991>
39. <https://bac.ibc.ca/principes-de-base-de-l-assurance/assurance-des-entreprises/types-d-assurance-entreprise>
40. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeur/votre-dossier-demployeur/assurance-prime/types-protection/protection-personnelle>

41. <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/travailleurs-autonomes/determiner-le-statut-dun-travailleur>
42. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/rc4110/employee-self-employed.html>
43. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/rc4110.html>
44. <https://educaloi.qc.ca/capsules/etre-travailleuse-ou-travailleur-autonome>
45. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeur/assurance-prime/declaration-salaires/montants-declarer/distinction-entre-travailleur-travailleur-autonome>
46. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-39.1>
47. <https://www.cai.gouv.qc.ca/protection-renseignements-personnels/information-entreprises-privées/incidents-confidentialite-mesures-securite-entreprises>
48. <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/foire-aux-questions/embauche-et-emploi-employeurs>
49. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-annuelles.pdf>
50. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/jour-de-deuil-engageons-nous-collectivement-pour-la-prevention-62449>
51. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/developpement-durable/strategie-2023-2028/participation-de-tous/lesions-professionnelles>
52. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/financement-du-regime-quebecois-de-sante-et-de-securite-du-travail-pour-2026-la-cnesst-fixe-le-taux-moyen-de-cotisation-pour-2026-62890>
53. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/financement-du-regime-quebecois-de-sante-et-de-securite-du-travail-pour-2027-la-cnesst-fixe-le-taux-moyen-de-cotisation-pour-lannee-2027-71222>

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.