



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Harcèlement par un autre locataire d'un espace de travail partagé : guide pour les employeurs du Québec

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 · 2026-10-27 · harcèlement par un autre locataire d'un espace de travail partagé · obligation de l'employeur en matière de harcèlement au Québec · harcèlement psychologique au Québec · article 81.19 de la LNT · plainte pour harcèlement à la CNESST · harcèlement par un tiers en milieu de travail · code de conduite en espace de travail partagé · politique sur le harcèlement pour les petites entreprises du Québec

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/harcelement-locataire-espace-travail-partage-guide-employeurs-quebec>

Dans cet article

1. Sommaire
2. Introduction et contexte
3. Principaux changements au droit québécois qui touchent les lieux de travail partagés
4. Répartition des responsabilités entre les locataires
5. Considérations de mise en œuvre et changements aux processus
6. Analyse des données et éléments probants
7. Conséquences et perspectives
8. Foire aux questions (FAQ)
9. Conclusion

Sommaire

La **Loi sur les normes du travail (LNT)** du Québec impose à l'employeur une obligation en matière de harcèlement, même lorsque la personne responsable n'est pas un membre de son personnel. L'article **81.19** exige que l'employeur prenne les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique "provenant de toute personne" (de la part de quiconque) et, lorsque la conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Pour un petit employeur dont le personnel travaille dans un espace de travail partagé à Montréal, il ne suffit pas de renvoyer la personne salariée à l'exploitant de l'espace lorsqu'une plainte vise une personne employée par un autre locataire. L'organisme de réglementation, la **CNESST** (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail), examine le respect

des obligations de l'employeur, et les mesures de réparation s'appliquent à celui-ci (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Les dispositions s'appliquent à toute personne salariée et à tout employeur visés par la Loi, dont le texte ne prévoit aucun seuil pour les petites entreprises.

La politique obligatoire doit désigner une personne responsable de la prise en charge (www.legisquebec.gouv.qc.ca), prévoir des mesures de protection (www.cnesst.gouv.qc.ca), ainsi que la confidentialité et une durée de conservation des documents d'au moins **deux ans** (www.cnesst.gouv.qc.ca). L'aide à la rédaction de la CNESST indique d'adapter la politique à la taille et aux moyens de l'entreprise et de l'appliquer dans tous les lieux de travail, y compris en télétravail. Le délai pour porter plainte est de **deux ans** à compter de la dernière manifestation de la conduite (www.legisquebec.gouv.qc.ca), et une plainte pour représailles doit être déposée dans les **45 jours** (www.legisquebec.gouv.qc.ca). La CNESST fait état de **6 817** plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel en 2024 (www.cnesst.gouv.qc.ca), et le Québec comptait **228 622** petites entreprises employeuses en décembre 2024 (ised-isde.canada.ca).

Le problème propre à un lieu de travail partagé tient à l'écart entre l'obligation légale et le pouvoir d'action concret. L'employeur est tenu à cette obligation, mais n'a aucune autorité sur la personne présumée responsable du harcèlement; l'exploitant, lui, contrôle les lieux et le contrat d'adhésion, sans être l'employeur de l'une ou l'autre des personnes. Des directives fédérales portant sur une situation comparable soulignent qu'un employeur ne peut pas obliger des personnes qui ne sont pas à son emploi à collaborer (www.canada.ca). Ce rapport propose donc une **hypothèse de processus**, et non une conclusion juridique : désigner une personne responsable des plaintes, recueillir les signalements de façon confidentielle, protéger d'abord la personne salariée qui se plaint, ne communiquer à l'exploitant que le minimum nécessaire et uniquement avec consentement (www.legisquebec.gouv.qc.ca), et conserver des dossiers.

Les conditions publiées par les exploitants varient. Le règlement intérieur d'un exploitant indique que le harcèlement ne sera pas toléré et propose un formulaire dans son application (www.wework.com), tandis qu'un autre se réserve le pouvoir discrétionnaire exclusif de déterminer ce qui est offensant. Aucune source consultée ne montre qu'un exploitant s'engage à enquêter sur des questions liées à l'emploi. Les employeurs de compétence fédérale relèvent plutôt du Code canadien du travail. Avant de signer, les acheteurs devraient demander le code de conduite, la procédure de plainte, les règles applicables aux invités et les pouvoirs de résiliation, et obtenir des conseils professionnels pour tout cas en cours.

Introduction et contexte

Ce rapport pose une question : que devrait prévoir un petit employeur du Québec, avant qu'un problème survienne, si une personne salariée travaillant dans un espace de travail partagé ou un bureau privé partagé à Montréal signale du harcèlement de la part d'une personne employée par un autre locataire? Il s'adresse à la personne qui choisit l'espace de travail et à celle qui prend les décisions en ressources humaines, plutôt qu'à une personne qui cherche à se faire représenter. Il traite également des obligations de l'employeur à l'égard des tiers, de la procédure de plainte à la CNESST, des politiques des petits employeurs et des codes de conduite des espaces de travail partagés.

Portée et méthode. Les textes juridiques et les documents d'orientation ont été consultés en octobre 2026. Les lois québécoises citées sont des versions consolidées que l'éditeur officiel présente comme étant à jour au 15 octobre 2026. Lorsqu'un point repose sur une déduction plutôt que sur une règle explicite, le texte le

précise. Aucune source consultée ne traite directement d'un scénario impliquant des colocataires commerciaux; le processus présenté ici est donc une hypothèse de processus établie à partir de règles générales. Il ne constitue pas un avis juridique et n'a pas été révisé par un avocat.

Un scénario simple (exemple hypothétique). Une entreprise montréalaise de quatre personnes loue deux postes de travail sur un étage partagé. Une personne salariée informe la personne qui a fondé l'entreprise qu'un travailleur d'une entreprise locataire voisine lui a adressé, à répétition sur une période de trois semaines, des remarques dénigrantes dans la cuisine et lui a envoyé des messages non désirés. La personne à la tête de l'entreprise ne peut ni imposer de mesures disciplinaires à ce travailleur, ni donner de directives à l'entreprise voisine, ni gérer l'immeuble. La personne salariée a tout de même droit à un milieu de travail exempt de harcèlement (www.legisquebec.gouv.qc.ca).

Pourquoi cette question mérite qu'on s'y attarde. Le gouvernement du Québec a annoncé en mars 2024 que l'obligation de l'employeur était étendue à toute personne, y compris un tiers comme un client (www.quebec.ca). Un rapport ultérieur du ministère du Travail décrit cette modification comme reflétant en grande partie la jurisprudence existante, dans une visée pédagogique (cdn-contenu.quebec.ca). Ces deux lectures mènent au même constat pratique : les autres locataires sont des « personnes », et l'obligation ne dépend pas de l'identité de l'employeur de la personne responsable du harcèlement.

Note de l'éditeur. Cet article est publié par un fournisseur montréalais d'espaces de travail partagés et de bureaux virtuels, qui est une partie prenante au rôle d'exploitant décrit ci-dessous. Le rapport ne formule aucune affirmation quant à ce qu'offre actuellement un fournisseur, y compris l'éditeur. Les affirmations concernant les fournisseurs se limitent aux documents publiés cités aux endroits pertinents.

Principaux changements au droit québécois qui touchent les lieux de travail partagés

Changement 1 : l'obligation vise le harcèlement provenant de "any person"

L'article 81.19 établit l'obligation de l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement provenant de toute personne et pour le faire cesser lorsqu'il est porté à sa connaissance. Le ministère du Travail décrit cette obligation comme s'étendant aux tiers, tels que les clients ou les fournisseurs (cdn-contenu.quebec.ca). Les notes explicatives du projet de loi 42 publiées dans la Gazette officielle reprennent la même formulation (www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca).

Il faut distinguer deux dates d'entrée en vigueur. La majeure partie du projet de loi 42 est entrée en vigueur le 27 mars 2024 (www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca), mais les dispositions modifiant l'article 81.19, à l'exception de son dernier alinéa, figurent parmi celles qui ont pris effet le 27 septembre 2024 (www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca). Le dernier alinéa, qui intègre la politique au programme de prévention ou au plan d'action en santé et sécurité du travail, est assujéti à une date distincte (www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca). Il convient de traiter cette date avec prudence et de la confirmer auprès de la CNESST ou d'un conseiller juridique, puisqu'elle repose sur une seule source : l'aide à la rédaction de la CNESST indique que la politique fait partie de ce programme ou de ce plan à compter du 1er octobre 2025 (www.cnesst.gouv.qc.ca).

Les notes d'interprétation de la CNESST expliquent la portée du « milieu de travail ». Celui-ci englobe tout endroit où la personne salariée peut être appelée à travailler (www.cnesst.gouv.qc.ca), ce qui concorde avec la définition de l'INSPQ, qui vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail (www.inspq.qc.ca), et comprend les personnes avec qui la personne salariée interagit, comme les clients ou les tiers. Il s'agit d'une obligation de moyens, et non de résultat (www.cnesst.gouv.qc.ca), une norme comparable à la diligence raisonnable généralement attendue en droit canadien de la santé et de la sécurité du travail, c'est-à-dire la prise de toutes les précautions raisonnables (www.ccohs.ca). L'employeur est donc évalué selon le caractère raisonnable de ses démarches, et non selon qu'il a réussi à contraindre l'autre locataire à mettre fin à sa conduite.

L'INSPQ (Institut national de santé publique du Québec), l'institut de santé publique, définit le harcèlement psychologique externe comme celui qui provient d'une personne qui n'est pas à l'emploi de l'organisation, et donne notamment les clients et les fournisseurs en exemple (www.inspq.qc.ca). La CNESST indique qu'un comportement harcelant peut provenir de la clientèle ou d'un fournisseur (www.cnesst.gouv.qc.ca), et Éducaloi, un service d'information juridique sans but lucratif, précise aux personnes salariées que l'employeur doit agir, peu importe la source du harcèlement (educaloi.qc.ca). Ailleurs qu'au Québec, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail recommande qu'une politique de prévention s'étende aux entrepreneurs indépendants et à toute personne ayant un lien avec l'entreprise (www.ccohs.ca), et le code de pratique de l'Ontario demande aux employeurs de traiter le harcèlement de toutes provenances, notamment celui qui vient de la clientèle (www.ontario.ca). Il s'agit de points de comparaison, et non du droit québécois. Aucune des sources québécoises ne mentionne un colocataire commercial; l'application au personnel d'un autre locataire est donc une déduction tirée de l'expression "any person", qu'un conseiller juridique devrait confirmer.

L'article 81.18 définit le harcèlement psychologique comme une conduite répétée, hostile ou non désirée, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité (www.legisquebec.gouv.qc.ca), et une seule conduite grave peut également être visée. Les frictions ordinaires entre voisins ne répondent pas à cette définition, d'où l'importance de consigner des faits précis lors du recueil du signalement.

Changement 2 : une politique obligatoire avec une personne responsable désignée, des mesures de protection et des règles de conservation

Tout employeur doit adopter une politique de prévention et de prise en charge et la rendre disponible à son personnel (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Le Ministère souligne que l'obligation d'avoir une politique remonte à 2018 et que du contenu obligatoire y a été ajouté par la suite (cdn-contenu.quebec.ca). Le contenu prescrit par la loi porte sur la procédure de plainte, la personne désignée, les programmes d'information et de formation, les mesures de protection, ainsi que la confidentialité et une durée de conservation d'au moins deux ans.

Pour un petit employeur, l'aide à la rédaction de la CNESST constitue la référence pratique. Elle indique que la politique devrait tenir compte de la taille de l'entreprise, de ses moyens et de la présence ou non de personnel syndiqué (www.cnesst.gouv.qc.ca), et engager l'employeur à prévenir et à faire cesser le harcèlement, y compris celui provenant de sources externes (www.cnesst.gouv.qc.ca). Elle s'applique à tous les lieux et contextes de travail, y compris le télétravail (www.cnesst.gouv.qc.ca), ce qui permet d'inclure la personne

salariée dont le bureau est un poste de travail dans l'immeuble d'un tiers. Éducaloi ajoute que la protection s'étend au télétravail (educaloi.qc.ca). La politique doit être facilement accessible pour que le personnel en ait connaissance (www.cnesst.gouv.qc.ca).

Pour la prise en charge, l'employeur doit désigner une ou plusieurs personnes responsables de recevoir les signalements et les plaintes (www.cnesst.gouv.qc.ca). La politique devrait permettre un signalement sans dépôt d'une plainte officielle (www.cnesst.gouv.qc.ca), préciser si des ressources internes ou externes mènent les interventions, comme une enquête ou une médiation, et énumérer les options offertes, des rencontres individuelles à la médiation ou à l'enquête interne. Une personne à la tête d'une entreprise sans personnel en ressources humaines peut répondre à cette exigence en désignant à l'avance une ressource externe. La politique doit aussi prévoir l'engagement à ne tolérer aucunes représailles envers quiconque a utilisé les procédures (www.cnesst.gouv.qc.ca) et informer la personne plaignante du suivi auquel elle peut s'attendre.

Changement 3 : des délais plus longs, des recours contre l'employeur et une protection contre les représailles

Depuis la réforme de 2018, le délai pour porter plainte est de deux ans à compter de la dernière manifestation de la conduite, alors qu'il était auparavant de 90 jours (cdn-contenu.quebec.ca). Une plainte n'est recevable que si la personne salariée et l'employeur sont tous deux assujettis à la LNT. La CNESST mène une enquête à la réception de la plainte et transmet les plaintes non réglées au Tribunal administratif du travail, le tribunal du travail.

Les mesures de réparation visent l'employeur, et seulement lorsqu'il a manqué à ses obligations prévues à l'article 81.19. Le tribunal peut lui ordonner de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, et la liste des ordonnances comprend maintenant les dommages-intérêts punitifs. La personne responsable du harcèlement n'est pas partie au recours; dans un dossier impliquant des locataires distincts, l'élément déterminant est donc ce que l'employeur a fait après avoir été informé de la conduite. Le texte ne dit pas expressément qu'une plainte peut être déposée lorsque la personne responsable du harcèlement n'est pas à l'emploi de l'employeur; il s'agit d'une déduction tirée de l'article 81.19 et de la structure du recours.

La protection contre les représailles a été élargie en 2024. La Loi protège la personne salariée qui a signalé du harcèlement envers une autre personne ou qui a participé au traitement d'une plainte (www.legisquebec.gouv.qc.ca), et prévoit un délai de 45 jours pour déposer une plainte pour pratique interdite. La CNESST confirme qu'une personne salariée qui subit des représailles pour avoir porté plainte peut exercer ce recours (www.cnesst.gouv.qc.ca). Un témoin qui ne peut pas s'adresser à l'employeur peut faire un signalement confidentiel ou anonyme à l'inspecteur de garde de la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca).

Changement 4 : les régimes parallèles et l'exception fédérale

Plusieurs règles s'appliquent parallèlement à la LNT. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec interdit le harcèlement fondé sur un motif de discrimination. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) indique qu'un employeur peut être tenu responsable des actes commis sur les lieux de travail par son personnel ou par des tiers (www.cdpedj.qc.ca). Le délai pour lui soumettre une plainte est généralement de trois ans (www.cdpedj.qc.ca), bien qu'elle puisse refuser de traiter un événement

datant de plus de deux ans (www.cdpcdj.qc.ca). La CNESST considère le harcèlement discriminatoire comme du harcèlement psychologique ou sexuel, et les deux organismes publient une entente puisqu'ils peuvent chacun recevoir des plaintes concernant une même situation (www.cdpcdj.qc.ca).

Le Code civil oblige l'employeur à prendre des mesures pour protéger la santé, la sécurité et la dignité de la personne salariée (www.legisquebec.gouv.qc.ca). La loi sur la santé et la sécurité du travail exige les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité physique et psychique (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Un détail de formulation compte dans des locaux partagés : l'obligation d'équiper et d'aménager les lieux de travail vise les établissements sur lesquels l'employeur a autorité (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Le texte ne permet pas de déterminer si cela limite une obligation quelconque dans un immeuble partagé; cette question doit être soumise à un conseiller juridique.

L'**exception fédérale** est le point le plus important à vérifier pour certaines entreprises. Le Code canadien du travail régit les employeurs de compétence fédérale, comme les banques (www.canada.ca), ainsi que toute entreprise vitale, essentielle ou faisant partie intégrante de l'exploitation d'une activité fédérale énumérée (www.canada.ca). Les autres employeurs sont dirigés vers les normes de leur province (www.canada.ca). Le règlement fédéral sur le harcèlement et la violence s'applique depuis le 1er janvier 2021 (laws-lois.justice.gc.ca), exige qu'un destinataire soit désigné pour recevoir les avis (laws-lois.justice.gc.ca), et prévoit expressément le cas où la partie intimée n'est ni l'employeur ni un employé (laws-lois.justice.gc.ca). Une petite entreprise de services-conseils, de technologie ou de logistique devrait confirmer le régime applicable avant de reprendre un modèle québécois.

Les locataires qui sont travailleurs autonomes se trouvent dans un vide de protection : Éducaloi indique qu'ils ne sont pas protégés par les dispositions sur le harcèlement de la Loi sur les normes du travail ou du Code canadien du travail (educaloi.qc.ca). À l'échelle internationale, la Convention 190 de l'OIT couvre les espaces privés qui constituent un lieu de travail (normlex.ilo.org), et le gouvernement fédéral a annoncé qu'elle était officiellement entrée en vigueur au Canada le 30 janvier 2024 (www.canada.ca).

Répartition des responsabilités entre les locataires

Cinq parties détiennent chacune une partie de la solution. Le *tableau 1* ci-dessous les distingue. Il s'agit d'une hypothèse de processus : les obligations de l'employeur découlent des sources citées, le rôle de l'exploitant dépend du contrat d'adhésion réel, et l'employeur de l'autre entreprise locataire n'est pas lié par la politique de l'employeur dont la personne salariée se plaint. Les termes français figurent entre parenthèses lorsque les textes québécois emploient un terme technique.

Acteur	Rôle dans une plainte impliquant des locataires distincts	Ce qu'il peut raisonnablement faire	Ce qu'on ne devrait pas lui demander	Fondement et réserve
Employeur de la personne salariée (employeur de la personne salariée)	A l'obligation légale envers sa propre personne salariée.	Recevoir le signalement par l'intermédiaire d'une personne responsable désignée, protéger la personne salariée, consigner les faits, demander à l'exploitant des mesures concernant l'accès ou les places attribuées, aviser l'autre employeur avec consentement, faire appel aux instances appropriées.	Imposer des mesures disciplinaires au travailleur de l'autre locataire ou exiger que la personne salariée confronte la personne présumée responsable du harcèlement.	Obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement provenant de toute personne. Obligation de moyens.
Employeur de l'autre entreprise locataire	Emploie la personne présumée responsable du harcèlement et est la seule partie ayant une autorité sur elle dans le cadre du travail.	Recevoir un avis limité au minimum nécessaire, transmis avec consentement, et appliquer ses propres règles à son personnel.	Être considéré comme lié par la politique du premier employeur.	Les directives fédérales indiquent qu'un employeur ne peut pas contraindre les personnes qui ne sont pas à son emploi; il s'agit uniquement d'un point de comparaison (www.canada.ca). Ses propres obligations dépendent des faits qui le concernent.
Exploitant (exploitant de l'espace)	Contrôle les locaux, l'accès et le contrat d'adhésion, mais n'emploie aucune des deux personnes.	Appliquer son code de conduite aux membres et aux invités, modifier l'accès ou les places attribuées, consigner l'incident, donner un avertissement ou mettre fin à une adhésion si le contrat le permet.	Enquêter sur une question liée à l'emploi ou déterminer s'il y a eu harcèlement psychologique.	La LNT définit l'employeur comme quiconque fait effectuer un travail par une personne salariée (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Les conditions publiées par les exploitants décrivent des règles de conduite et des pouvoirs d'exclusion (voir le <i>tableau 4</i>).
CNESST	Reçoit la plainte d'une personne salariée contre son propre employeur.	Enquêter, proposer une médiation, transmettre le dossier au tribunal du travail, recevoir des signalements anonymes de témoins.	Donner des directives à l'employeur de l'autre entreprise locataire dans le cadre de la plainte.	Les mesures de réparation visent l'employeur. Voie de signalement pour les témoins.
Personne salariée (personne salariée)	A droit à un milieu de travail exempt de harcèlement.	Faire un signalement officiel ou informel, demander des mesures de protection, porter plainte dans un délai de deux ans.	Être tenue de confronter l'autre locataire.	Droit et délai.

Le *tableau 1* montre que l'obligation de l'employeur ne peut pas être déléguée à l'exploitant. Ce dernier peut intervenir à l'égard des comportements dans les locaux en vertu de son propre contrat, mais rien dans les sources québécoises consultées ne fait de lui l'enquêteur chargé d'une plainte liée à l'emploi. L'employeur est

responsable du processus, et la collaboration de l'exploitant est essentielle pour l'accès, les places attribuées et les dossiers d'incidents.

Puisque l'employeur ne peut contraindre ni l'exploitant ni l'autre locataire, son pouvoir de négociation s'exerce surtout avant la signature. Les questions du *tableau 3* permettent de transformer ce pouvoir en demandes précises. Après la signature, les outils les plus fiables sont la personne responsable désignée par l'employeur, les mesures provisoires et les dossiers qu'il tient.

Considérations de mise en œuvre et changements aux processus

Étape 1 : avant tout incident, adapter la politique à un lieu partagé

Une courte annexe sur le lieu partagé constitue l'adaptation la plus simple. Il s'agit d'une suggestion de processus, et non d'un formulaire prescrit par la loi. Elle devrait :

- **Désigner la personne responsable** et une personne remplaçante, en précisant leur rôle et le moyen de les joindre, pour qu'aucune personne salariée n'ait à faire son signalement à la personne assise au poste voisin.
- **Indiquer que le harcèlement provenant de personnes qui ne sont pas à l'emploi de l'entreprise est couvert**, y compris les autres locataires, les invités et le personnel de l'immeuble.
- **Accepter les signalements informels** aussi bien que les plaintes officielles.
- **Expliquer les limites de la communication de renseignements** : les détails ne sont transmis à l'exploitant ou à un autre employeur qu'avec le consentement de la personne salariée, sous réserve des exceptions prévues par la loi.
- **Confirmer l'absence de représailles** pour les signalements faits de bonne foi et pour les témoins.
- **Désigner une ressource externe** pour l'enquête ou la médiation si les capacités internes sont insuffisantes.
- **Fixer une durée de conservation** d'au moins deux ans.

La formation et les rappels affichés bien en vue complètent la préparation. La CNESST suggère des affiches rappelant au personnel les comportements attendus, et l'INSPQ rapporte que les milieux de travail étudiés pour la prévention de la violence ont utilisé, entre autres interventions, un système de signalement et de suivi des incidents (www.inspq.qc.ca). L'INSPQ recommande aussi d'inclure le cyberharcèlement (www.inspq.qc.ca), ce qui est pertinent puisque les messages non désirés se poursuivent souvent à l'extérieur des locaux partagés, et il cite parmi les facteurs de risque une culture qui normalise ou banalise les incivilités (www.inspq.qc.ca).

Étape 2 : première intervention, sécurité, documentation et recueil confidentiel du signalement

En cas de menace de préjudice physique, les mesures d'urgence passent en premier. Sinon, la personne responsable devrait procéder dans l'ordre suivant :

1. **Écouter la personne salariée et assurer sa sécurité.** Lui demander ce dont elle a besoin immédiatement (une autre place, un autre horaire ou du télétravail), sans qu'aucune option ne lui porte préjudice.
2. **Consigner les faits** dans les mots de la personne salariée : dates, lieux, propos tenus, témoins, messages conservés. Ne conserver que ce qui est nécessaire, puisque la loi sur la protection des renseignements personnels limite la collecte aux renseignements nécessaires aux fins déterminées (www.legisquebec.gouv.qc.ca).
3. **Évaluer la situation au regard de la définition** : conduite hostile répétée ou conduite grave unique. Noter tout motif de discrimination ou comportement à caractère sexuel qui fait intervenir la Charte.
4. **Confirmer par écrit la confidentialité et la protection contre les représailles.**
5. **Informar la personne salariée de ses droits et des ressources**, y compris la CNESST et le délai pour porter plainte.
6. **Choisir le mode d'intervention** parmi les options de la politique.

L'employeur détient aussi des renseignements personnels. La personne qui dirige l'entreprise est, par défaut, responsable de leur protection (www.cai.gouv.qc.ca). Un incident de confidentialité comprend la communication non autorisée par la loi (www.legisquebec.gouv.qc.ca), et l'entreprise doit tenir un registre de ces incidents. Transférer sans précaution à l'exploitant un courriel de plainte peut donc constituer un incident à inscrire au registre.

Étape 3 : transmission à l'exploitant et à l'autre employeur, avec consentement et communication minimale

Les règles de protection des renseignements personnels constituent la principale contrainte. La loi québécoise sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé prévoit qu'un renseignement personnel ne peut pas être communiqué à un tiers sans le consentement de la personne concernée, à moins que la Loi ne le prévoit autrement. Le consentement doit être manifeste, libre, éclairé et donné à des fins spécifiques (www.legisquebec.gouv.qc.ca). L'organisme de réglementation en matière de protection des renseignements personnels (Commission d'accès à l'information) explique qu'un consentement libre est donné sans contraintes ni pression induite (www.cai.gouv.qc.ca) et que les exceptions sont interprétées de manière restrictive (www.cai.gouv.qc.ca). Une exception limitée s'applique en cas de risque sérieux de mort ou de blessures graves. La question de savoir si la communication à un exploitant relève d'une exception est une question juridique, et aucun texte de la CNESST ou d'un organisme de réglementation consulté ne l'aborde. L'hypothèse de processus prudente consiste à graduer la communication :

- **Niveau 0, aucun détail permettant d'identifier une personne.** Demander à l'exploitant comment fonctionnent, de façon générale, son code de conduite et sa procédure de signalement.
- **Niveau 1, comportement seulement.** Avec l'accord de la personne salariée, signaler le type de conduite, le lieu et le moment, sans la nommer.
- **Niveau 2, personnes nommées.** Seulement avec un consentement spécifique et éclairé, et uniquement pour une demande définie, comme une mesure concernant les places attribuées ou l'accès.
- **Niveau 3, l'autre employeur.** Seulement avec consentement, en se limitant à la conduite et à une demande de prise en charge selon les propres règles de cet employeur. Ne jamais transmettre le dossier ni les notes d'enquête.

Les premières dispositions de la loi 25 sont entrées en vigueur le 22 septembre 2022 et le deuxième ensemble, le 22 septembre 2023 (www.cai.gouv.qc.ca). Le commissaire fédéral à la protection de la vie privée souligne que la loi fédérale applicable au secteur privé ne s'applique pas aux organisations qui exercent leurs activités entièrement au Québec, sous réserve des flux transfrontaliers (www.priv.gc.ca); une entreprise dont les données circulent à l'extérieur de la province devrait donc demander à un conseiller juridique quelle loi s'applique.

Étape 4 : des protections pendant le processus

La politique doit prévoir des mesures pour protéger les personnes concernées et celles qui ont participé au traitement d'une plainte. Les pages de la CNESST consultées ne donnent aucun exemple concret; les options suivantes constituent donc une hypothèse de processus :

- **Changer la place attribuée ou le trajet d'entrée** au moyen d'une demande d'aménagement adressée à l'exploitant.
- **Offrir des modalités de travail flexibles**, comme des journées en télétravail, avec l'accord de la personne et sans perte de rémunération ni de statut.
- **Demander à l'exploitant de donner des consignes au personnel de la communauté** pour surveiller les aires communes, en utilisant la communication de niveau 1.
- **Réserver des salles privées** pour les rencontres de la personne salariée près de la zone concernée.
- **Faire un suivi régulier**, conformément au suivi auprès des personnes ayant fait un signalement décrit par la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca).
- **Protéger les témoins**, puisque la Loi protège les personnes qui font un signalement ou qui apportent leur aide.

Éviter les mesures qui ressemblent à une sanction pour la personne plaignante, ce qui pourrait entraîner une plainte pour représailles dans les 45 jours. Limiter les mesures dans le temps et les réévaluer. Le code de pratique de l'Ontario, cité uniquement à titre de comparaison, énumère des réponses au harcèlement provenant de la clientèle pouvant aller, dans certains cas, jusqu'au refus de service (www.ontario.ca), ce qui correspond, dans un lieu partagé, aux pouvoirs de l'exploitant en matière d'accès. L'enquête de l'employeur peut inclure sa propre personne salariée et les témoins parmi son personnel, mais elle ne permet pas de contraindre le personnel de l'autre locataire. Le *tableau 2* transforme les étapes en liste de vérification selon les événements.

Événement	Action de l'employeur	Demande à l'exploitant	Document à conserver	Risque non résolu
1. Réception du signalement	La personne responsable en accuse réception, assure la sécurité de la personne salariée et explique la confidentialité et les droits.	Aucune pour le moment.	Note de recueil du signalement, accusé de réception.	Il peut être difficile de déterminer dès le signalement si la situation répond à la définition.

Événement	Action de l'employeur	Demande à l'exploitant	Document à conserver	Risque non résolu
2. Danger physique ou conduite grave unique	Mesures d'urgence, puis contact avec la personne responsable le jour même.	Intervention immédiate concernant l'accès ou par le personnel, si le contrat le permet.	Compte rendu horodaté, référence de l'incident chez l'exploitant.	L'exploitant peut juger la situation selon ses propres règles de conduite plutôt que selon la définition légale.
3. Conduite répétée, personne identifiée	Amorcer le mode d'intervention choisi parmi les options de la politique.	Communication de niveau 1 concernant le comportement et le lieu.	Chronologie, messages conservés, liste des témoins.	L'employeur ne peut contraindre la personne ni son employeur (www.canada.ca).
4. Transmission à l'exploitant	Obtenir un consentement écrit pour tout détail nominatif.	Accusé de réception écrit et note sur les mesures prises en vertu du code de conduite.	Formulaire de consentement, registre des communications, réponse.	L'exploitant peut refuser d'agir ou tarder à le faire. Une communication mal gérée peut elle-même constituer un incident.
5. Contact avec l'employeur de l'autre entreprise locataire	Seulement avec consentement. Lui demander d'appliquer ses propres règles.	Mise en relation, si le contrat le permet.	Copie de l'avis limité au minimum nécessaire, réponse.	Cet employeur n'a aucune obligation en vertu de la politique du premier employeur. Le résultat pourrait ne pas être communiqué.
6. Mesures provisoires	Options concernant les places attribuées, l'horaire et le télétravail, sans préjudice.	Ajustements de l'accès ou de la présence du personnel.	Consignation de chaque mesure et de sa date de fin.	Une mesure perçue comme punitive peut entraîner un recours pour représailles.
7. Absence de réponse de l'exploitant ou de l'autre employeur	Maintenir les mesures provisoires, consulter un conseiller juridique, envisager de s'adresser à la CNESST.	Suivi écrit daté.	Lettres de suivi, réponses.	Il s'agit d'une obligation de moyens; la consignation des démarches raisonnables est donc importante.
8. Fermeture du dossier	Informar la personne salariée du suivi et de ses droits.	Confirmation écrite de toute mesure prise par l'exploitant.	Note de fermeture, dossier conservé au moins deux ans.	Le délai de plainte demeure de deux ans à compter de la dernière manifestation de la conduite.

Le *tableau 2* montre que la plupart des risques non résolus se situent à la frontière des responsabilités, là où l'employeur dépend d'une partie à qui il ne peut donner de directives. C'est pourquoi les traces qu'il conserve de ses démarches raisonnables ont du poids dans le cadre d'une obligation de moyens.

Étape 5 : quand communiquer avec la CNESST ou un conseiller juridique

Consulter rapidement un conseiller juridique lorsque l'employeur pourrait être de compétence fédérale (www.canada.ca); lorsque la conduite est liée à un motif de discrimination ou présente un caractère sexuel; lorsque la personne salariée a été congédiée ou déplacée après avoir porté plainte; lorsque le contrat d'adhésion limite les droits du membre; ou lorsque la personne présumée responsable du harcèlement est

travailleuse autonome et n'est pas assujettie à la LNT (educaloi.qc.ca). La qualification du contrat peut avoir de l'importance : un bail impose au locataire l'obligation de ne pas troubler la jouissance normale des autres (www.legisquebec.gouv.qc.ca), tandis que les règles du contrat de service permettent au client de résilier unilatéralement et au prestataire de le faire seulement pour un motif sérieux. Les conditions d'un exploitant indiquent que l'entente ne crée aucun droit locatif (assets.regus.com); il s'agit de la description que le fournisseur donne de son propre contrat type, et non d'une qualification juridique en droit québécois.

Communiquer avec la CNESST lorsque la personne salariée souhaite porter plainte, lorsque l'employeur veut comprendre le processus ou lorsqu'un témoin a besoin d'une voie confidentielle. Rappeler à la personne salariée le délai de deux ans. Lorsqu'un motif de discrimination est en cause, la CDPDJ peut également recevoir le dossier, et la personne plaignante dispose de 90 jours après un avis de fermeture pour saisir le Tribunal des droits de la personne (www.cdpcj.qc.ca).

Étape 6 : questions à poser avant la signature pour la personne qui choisit l'espace de travail

Le *tableau 3* énumère les questions à poser à tout exploitant. Il n'affirme pas qu'un fournisseur offre actuellement ces conditions. La colonne de droite décrit à quoi ressemble une réponse documentée.

Question	Pourquoi c'est important	À quoi ressemble une réponse documentée
1. L'entente comprend-elle un code de conduite interdisant le harcèlement entre les membres et les invités?	Donne à l'exploitant un fondement contractuel pour intervenir à l'égard des comportements dans les locaux.	Une clause écrite ou un règlement intérieur intégré à l'entente.
2. Qui reçoit les plaintes, dans quelles langues et la procédure est-elle confidentielle?	La personne salariée a besoin d'une voie qui ne l'expose pas, et l'accès en français compte à Montréal.	Un rôle désigné ou un formulaire, un délai de réponse, une déclaration de confidentialité.
3. Que peut faire l'exploitant : donner un avertissement, modifier l'accès, suspendre une adhésion, y mettre fin?	Définit ce qui peut être demandé aux niveaux 1 et 2.	Des mesures énumérées, l'identité de la personne décisionnaire, les modalités de préavis.
4. Le membre est-il responsable de ses invités et visiteurs?	Un invité peut être la personne présumée responsable du harcèlement.	Une clause visant les personnes présentes avec la permission du membre.
5. L'exploitant accusera-t-il réception d'un signalement d'incident limité au minimum nécessaire et transmis avec consentement, et indiquera-t-il ce qu'il a fait?	Permet à l'employeur de compléter son dossier.	Un engagement écrit, dans les limites de la protection des renseignements personnels.
6. L'exploitant aborde-t-il les questions liées à l'emploi?	L'employeur ne devrait pas s'attendre à ce que l'exploitant tranche une plainte pour harcèlement.	Une mention explicite selon laquelle les plaintes liées à l'emploi relèvent des employeurs, ou un silence à interpréter en ce sens.

Question	Pourquoi c'est important	À quoi ressemble une réponse documentée
7. Quels contrôles d'accès et registres des visiteurs sont en place?	La CNESST cite l'accès contrôlé parmi les mesures permettant d'offrir un milieu de travail sécuritaire contre la violence (www.cnesst.gouv.qc.ca).	Une description des dispositifs de cartes d'accès ou d'accueil et de la façon de demander les registres.
8. Comment l'entente est-elle qualifiée et comment chaque partie peut-elle y mettre fin?	Les règles de conduite et de résiliation diffèrent selon qu'il s'agit d'un bail ou d'un contrat de service.	Une clause de résiliation claire et une qualification révisée par un conseiller juridique.

La plupart des documents des exploitants ne répondent pas à certaines de ces questions; la personne qui choisit l'espace devrait donc demander que les réponses figurent dans l'entente ou dans une lettre d'entente complémentaire signée.

Étape 7 : ce que disent les conditions publiées par les exploitants

Le *tableau 4* résume trois ensembles de documents publiés par des exploitants et consultés en octobre 2026. Il s'agit d'exemples de rédaction, et non d'un classement ou d'une affirmation sur les pratiques d'un exploitant. Certains sont des contrats types mondiaux ou américains plutôt que propres à Montréal. La dernière ligne mentionne l'éditeur du présent rapport sans formuler d'affirmation à son sujet.

Document de l'exploitant	Formulation sur le harcèlement	Procédure de signalement et conséquences	Note sur la portée
Règlement intérieur d'adhésion de WeWork (texte anglais)	Indique que la discrimination et le harcèlement ne seront pas tolérés (www.wework.com).	Équipe de la communauté ou formulaire dans l'application (www.wework.com). Les mesures correctives peuvent aller jusqu'à interdire l'accès aux locaux (www.wework.com).	Le passage consulté ne mentionne pas de transmission à l'employeur du membre.
Conditions d'utilisation à la demande d'Industrious	Peut exiger que les membres signent une politique contre le harcèlement avant d'utiliser un espace de travail ouvert (www.industriousoffice.com).	L'exploitant peut déterminer à sa seule discrétion les activités jugées offensantes (www.industriousoffice.com) et peut révoquer ou suspendre l'accès (www.industriousoffice.com).	Contrat type américain. Le texte de la politique ne figurait pas sur la page.
Conditions générales mondiales de Regus (IWG)	Le règlement intérieur est intégré aux conditions (assets.regus.com).	La résiliation peut reposer sur la conduite du client ou sur celle d'une personne présente avec sa permission ou sur son invitation (assets.regus.com).	Contrat type mondial. Le harcèlement n'est pas nommé dans les clauses consultées.
Éditeur du présent rapport (2727coworking.com)	Non évalué ici.	Non évalué ici.	Aucune affirmation formulée. Demander le contrat d'adhésion actuel et appliquer le <i>tableau 3</i> .

Le *tableau 4* montre différents styles de rédaction : une mention explicite du harcèlement assortie d'un formulaire de signalement, une clause de conduite générale laissant un large pouvoir discrétionnaire et une clause générale de conduite. Aucun des passages ne décrit une enquête de l'exploitant sur une question liée à

l'emploi. Un modèle de code de conduite communautaire proposé par un fournisseur de logiciels pour espaces de travail partagés engage les organisateurs à donner suite aux signalements anonymes (coworkingcodeofconduct.org), mais il s'agit d'un modèle, et non d'un contrat liant les membres (coworkingcodeofconduct.org).

Analyse des données et éléments probants

Les données décrivent le harcèlement en général et le cheminement des plaintes à la CNESST. Aucune source consultée ne mesure le harcèlement entre locataires d'un bureau partagé; les chiffres servent donc uniquement à établir le contexte.

- **Volume de plaintes.** La CNESST fait état de **6 817** plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel en vertu de la LNT en 2024, une hausse de **54,1 %** en cinq ans par rapport aux 4 425 plaintes de 2020 (www.cnesst.gouv.qc.ca). Le ministère du Travail rapporte **43 988** plaintes de tous types en 2024 (cdn-contenu.quebec.ca); le harcèlement représente donc environ **15,5 %** du total, selon un calcul effectué pour le présent rapport.
- **Fermeture des dossiers.** En 2024, **93,7 %** des plaintes pour harcèlement dont le dossier a été fermé l'ont été sans intervention de l'unité des affaires juridiques de la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca).
- **Prévalence.** L'enquête EQCOTESST a révélé que **14,8 %** des travailleurs avaient déclaré avoir subi du harcèlement psychologique au cours des 12 mois précédents (collecte menée de 2007 à 2008) (www.inspq.qc.ca), et environ **20 %** l'avaient déclaré dans l'enquête populationnelle de 2014 à 2015, l'INSPQ précisant toutefois que la formulation des questions diffère (www.inspq.qc.ca).
- **Comportements à caractère sexuel.** Environ le quart (**25 %**) des femmes du Québec ont déclaré avoir subi un comportement sexuel non désiré au travail au cours de l'année précédant l'enquête de 2018 (statistique.quebec.ca).
- **Contact avec le public.** Les travailleurs en contact avec le public sont davantage exposés au harcèlement psychologique (www.inspq.qc.ca).
- **Taille du public visé.** Le Canada comptait 1,10 million d'entreprises employeuses en décembre 2024 (ised-isde.canada.ca), et le Québec en comptait 228 622 petites (de 1 à 99 personnes salariées rémunérées), soit une proportion de 98,0 % (ised-isde.canada.ca).
- **Contexte des espaces partagés.** Les espaces flexibles représentaient 1,1 % du parc national de bureaux à la fin de 2019 (knowledge-leader.colliers.com), et la presse spécialisée estimait la superficie à Montréal à 836 000 pieds carrés, soit 12,7 % du parc national d'espaces flexibles (renx.ca). Ces chiffres de 2019 servent de contexte et ne représentent pas la taille actuelle du marché.

Le nombre de plaintes reflète les personnes qui en déposent, et les enquêtes utilisent des questions différentes; ces données ne peuvent donc pas être combinées. Aucun jeu de données ne distingue le harcèlement entre locataires de celui provenant de la clientèle ou des collègues. La pertinence d'un processus pour les lieux partagés repose donc sur le texte de loi et sur l'écart entre l'obligation et le pouvoir d'action, plutôt que sur une fréquence mesurée.

Conséquences et perspectives

Pour la personne qui choisit l'espace de travail. La décision porte moins sur le poste de travail à louer que sur les clauses contractuelles qui rendent possible la prise en charge d'une plainte impliquant des locataires distincts. Consigner, avant la signature, l'identité de la personne responsable, le contact chez l'exploitant, les étapes du consentement et les options provisoires réduit l'improvisation par la suite.

Pour la décision en ressources humaines. Une politique qui ne mentionne que les collègues ne cadre plus avec une obligation formulée autour de toute personne. La prochaine révision devrait ajouter l'annexe sur les lieux partagés, confirmer la formation de la personne responsable et mettre à l'essai une fois la procédure de recueil des signalements à l'aide d'un cas fictif. Puisque l'aide à la rédaction de la CNESST indique que la politique fait partie du programme de prévention ou du plan d'action à compter du 1er octobre 2025 (date à confirmer auprès de la CNESST ou d'un conseiller juridique), il faut examiner les deux ensembles de documents conjointement.

Pour les exploitants. Les documents consultés présentent des règles de conduite et des pouvoirs d'exclusion, et certains comprennent des formulaires de signalement. Un accusé de réception d'incident fondé sur le consentement, une procédure en français et un court protocole pour le lieu partagé réduiraient les frictions pour les employeurs membres. Ce rapport n'affirme pas qu'un exploitant les offre.

Questions en suspens.

- Aucune directive consultée n'aborde le scénario impliquant des colocataires commerciaux.
- Aucun texte d'un organisme de réglementation consulté n'énumère de mesures provisoires concrètes.
- Les pages consultées ne traitent pas de la question de savoir si la communication des détails d'une plainte à un exploitant relève d'une exception en matière de protection des renseignements personnels.
- La qualification des ententes d'espaces de travail partagés en vertu du Code civil dépend du contrat.
- La mention des tiers dans la Convention de l'OIT pourrait faire évoluer les attentes au fil du temps (normlex.ilo.org).

Foire aux questions (FAQ)

Quelle est l'obligation de l'employeur à l'égard du harcèlement provenant d'un tiers au Québec?

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, dès qu'il en a connaissance, pour le faire cesser. Le ministère du Travail décrit cette obligation comme couvrant les tiers, tels que les clients et les fournisseurs (cdn-contenu.quebec.ca). Il s'agit d'une obligation de moyens.

L'employeur doit-il intervenir si la personne responsable du harcèlement travaille pour un autre locataire?

La formulation ("any person") appuie l'existence d'une obligation de prendre les moyens raisonnables, mais aucune source consultée n'aborde directement le cas d'un colocataire commercial; il s'agit donc d'une déduction à confirmer auprès d'un conseiller juridique. Ce qui est raisonnable dépend de ce que l'employeur

peut contrôler : la personne responsable qu'il désigne, ses mesures provisoires et ses demandes à l'exploitant et à l'autre employeur.

L'employeur peut-il simplement renvoyer la personne salariée à l'exploitant?

Non. L'exploitant n'emploie aucune des deux personnes, et l'obligation de l'employeur demeure la sienne. Une telle orientation peut constituer une étape du processus, mais ne peut le remplacer.

Que doit contenir une politique sur le harcèlement, et un petit employeur doit-il en avoir une?

Tout employeur doit en avoir une, puisque les dispositions ne prévoient aucun seuil pour les petites entreprises (www.legisquebec.gouv.qc.ca). Elle doit couvrir la procédure de plainte, la personne désignée, les mesures de protection, le processus de prise en charge et la confidentialité, avec une conservation des documents d'au moins deux ans. La CNESST indique de l'adapter à la taille et aux moyens de l'entreprise et de l'appliquer dans tous les lieux de travail, y compris en télétravail. Le personnel qui travaille dans des bureaux partagés devrait donc aussi recevoir les coordonnées de la personne responsable et une annexe sur le lieu partagé.

Quel est le délai et comment se déroule une plainte à la CNESST?

La personne salariée dispose de deux ans à compter de la dernière manifestation de la conduite. La CNESST enquête, peut organiser une médiation et peut transmettre la plainte au tribunal du travail. Le délai pour les plaintes pour représailles est de 45 jours.

L'employeur peut-il communiquer les détails de la plainte à l'exploitant?

Seulement avec le consentement de la personne ou en vertu d'une exception prévue par la loi, les exceptions étant interprétées de manière restrictive (www.cai.gouv.qc.ca). Les niveaux de communication présentés plus haut limitent les renseignements transmis.

Que devrait couvrir le code de conduite d'un espace de travail partagé?

Au minimum : une interdiction du harcèlement par les membres et les invités, une procédure de plainte clairement désignée, les interventions possibles de l'exploitant et une déclaration de confidentialité. Les exemples publiés varient, et un modèle communautaire engage les organisateurs à donner suite aux signalements anonymes (coworkingcodeofconduct.org).

Qu'arrive-t-il si l'employeur est de compétence fédérale?

Les banques et les autres secteurs énumérés relèvent du droit fédéral (www.canada.ca), et le règlement fédéral s'applique à la place des dispositions de la LNT (laws-lois.justice.gc.ca).

Conclusion

Les employeurs du Québec répondent du harcèlement que subit leur personnel de la part de toute personne, et un locataire d'un espace de travail partagé est une personne. Il s'agit d'une obligation de moyens, ce qui fait d'un processus raisonnable et documenté la principale protection. Dans un lieu de travail partagé, ce processus repose sur trois faits : l'obligation appartient à l'employeur, l'exploitant contrôle les locaux et le contrat, et l'employeur de l'autre entreprise locataire a autorité sur la personne présumée responsable du harcèlement.

L'hypothèse de processus découle de ces faits. Avant qu'un problème survienne, l'employeur désigne une personne responsable, étend sa politique aux lieux partagés, pose les questions à régler avant la signature et prépare des niveaux de communication fondés sur le consentement et la transmission minimale de renseignements. Lorsqu'il reçoit un signalement, il assure la sécurité de la personne salariée, consigne les faits, prévient les représailles, adresse des demandes écrites à l'exploitant et conserve ses dossiers pendant au moins deux ans. Il fait appel à un conseiller juridique ou à la CNESST lorsque les faits ou le contrat l'exigent.

Les obligations légales doivent être vérifiées dans les sources primaires et à la lumière du contrat d'adhésion en cause, et il faut consulter un professionnel pour tout cas en cours. La démarche la plus utile à entreprendre aujourd'hui pour une personne qui choisit un espace consiste à poser les questions du *tableau 3* à chaque exploitant envisagé et à conserver les réponses avec l'entente signée.

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.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>
2. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/politique-prevention-prise-en-charge-harcelement/aide-redaction-politique-prevention-harcelement>
3. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-v2-harcelement-psychologique-art-8118-8120/article-8119>
4. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-risques-psychosociaux-travail.pdf>
5. <https://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/en/node/439>
6. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/laws-regulations/labour/interpretations-policies/081.html>
7. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-39.1>
8. <https://www.wework.com/ja-JP/legal/wework-membership-agreement-house-rules>
9. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/adoption-de-la-loi-visant-a-prevenir-et-a-combattre-le-harcelement-psychologique-et-la-violence-a-caractere-sexuel-en-milieu-de-travail-54541>
10. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail/publications-adm/rapports/RAP_APP_LNT_VF.pdf
11. https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/gazette/pdf_encrypte/lois_reglements/2024F/83238.pdf

12. <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/harcelement-psychologique-au-travail>
13. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/bullying.html>
14. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/harcelement-psychologique-sexuel-au-travail>
15. <https://educaloi.qc.ca/capsules/le-harcelement-psychologique-au-travail>
16. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence/violence.html>
17. <https://www.ontario.ca/page/code-practice-address-workplace-harassment>
18. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/politique-prevention-prise-en-charge-harcelement>
19. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/quoi-faire-si-vous-pensez-vivre-harcelement>
20. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/quoi-faire-temoins-harcelement>
21. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/le-harcelement>
22. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/porter-plainte/je-veux/porter-plainte-pour-discrimination-ou-harcelement>
23. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/entente_CNESST-CDPCJ_harcelement.pdf
24. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991>
25. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>
26. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federally-regulated-industries.html>
27. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2020-130/FullText.html>
28. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
29. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2024/01/first-ever-global-treaty-on-ending-violence-and-harassment-at-work-comes-into-force-in-canada.html>
30. <https://www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante/la-violence-en-milieu-de-travail/strategies-de-prevention-de-la-violence-au-travail>
31. <https://www.cai.gouv.qc.ca/protection-renseignements-personnels/information-entreprises-privées/responsable-protection-renseignements-personnels-entreprise>
32. <https://www.cai.gouv.qc.ca/protection-renseignements-personnels/information-entreprises-privées/consentement-personnes-entreprises>
33. <https://www.cai.gouv.qc.ca/protection-renseignements-personnels/information-entreprises-privées/utilisation-communication-renseignements-personnels>
34. https://www.cai.gouv.qc.ca/uploads/pdfs/CAI_GU_Responsabilites_Entreprises.pdf?v=1705515657
35. https://www.priv.gc.ca/en/privacy-topics/privacy-laws-in-canada/02_05_d_15
36. <https://assets.regus.com/terms-and-conditions/en-us-global-terms-and-conditions.pdf>
37. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/porter-plainte/traitement-des-plaintes/etapes-du-traitement-dune-plaintelesion>
38. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/physical-or-psychological-violence-including>
39. <https://www.industriousoffice.com/on-demand-terms>
40. <https://coworkingcodeofconduct.org>

41. <https://www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante/la-violence-en-milieu-de-travail/ampleur-de-la-violence-au-travail-au-quebec>
42. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/violence/comportements-sexuels-non-desires-au-travail>
43. <https://knowledge-leader.colliers.com/editor/canadian-flexible-workspace-and-coworking>
44. <https://renx.ca/canada-can-easily-handle-more-flex-office-space>

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.