



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Calculateur de rémunération des heures supplémentaires au Québec et banques d'heures des employeurs

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 · 2026-10-13 · calculateur de rémunération des heures supplémentaires au Québec · heures supplémentaires au Québec · heures supplémentaires mises en banque · congé compensatoire · cnesst · paie des petites entreprises · heures supplémentaires après 40 heures · employeurs du Québec · registres de paie

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/calculateur-heures-supplementaires-quebec-banques-heures-employeurs>

Dans cet article

1. Sommaire
2. Introduction et contexte
3. Portée et admissibilité aux heures supplémentaires
4. Calculateur à données visibles pour la rémunération horaire et le salaire fixe
5. Semaines comportant des jours fériés ou des vacances
6. Paiement en argent, congé payé et banque d'heures
7. Mise en œuvre dans la paie et dossiers de vérification
8. Analyse des données et éléments probants
9. Conséquences et pistes pour l'avenir
10. Foire aux questions (FAQ)
11. Conclusion

Sommaire

Un **calculateur de rémunération des heures supplémentaires au Québec** devrait déterminer la règle applicable avant de multiplier les heures. Pour la plupart des salariés assujettis à la réglementation provinciale, le seuil légal est de **40 heures par semaine**, et les heures supplémentaires admissibles sont rémunérées à **1,5 fois le taux horaire habituel**. La Loi fixe le seuil et la majoration; la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)** fournit des indications pratiques. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca) Ce rapport s'adresse aux petits employeurs

québécois qui appliquent les règles provinciales ordinaires. Les milieux de travail sous réglementation fédérale, les dispositions dérogatoires des conventions collectives, les semaines de travail particulières et les exemptions incertaines nécessitent une démarche distincte. (www.canada.ca)

Pour un salarié admissible rémunéré à l'heure, saisissez les heures réellement travaillées, les heures admissibles de jours fériés ou de vacances, le seuil vérifié et le taux habituel. Calculez les heures supplémentaires à partir du total des heures, puis séparez la **rémunération ordinaire des heures travaillées** de la **rémunération complète des heures supplémentaires**. Dans l'exemple hypothétique de semaine ordinaire ci-dessous, **46 heures travaillées à 25 \$** donnent une **rémunération brute des heures travaillées de 1 225 \$** : 1 000 \$ de rémunération ordinaire et 225 \$ pour les heures supplémentaires. Il s'agit de calculs originaux effectués dans la feuille de calcul à partir de la majoration légale, et non de données salariales publiées sur le marché. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Les heures de jours fériés et de vacances peuvent modifier le calcul du seuil des heures supplémentaires, mais les indemnités versées pour ces congés demeurent des éléments distincts de la paie. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Le fait de parler de salaire fixe ne suffit pas à déterminer le calcul. Un horaire fixe convenu permet d'établir un taux horaire équivalent, tandis qu'un salaire couvrant un nombre d'heures véritablement indéterminé, sans taux horaire convenu, est soumis au test de rémunération minimale légale de la CNESST.

(www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca) Le salaire minimum général vérifié pour ce rapport est de **16,60 \$ l'heure**, en vigueur depuis le **1er mai 2026**; si un autre salaire minimum s'applique, il faut utiliser un autre test. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Pour la mise en banque, un remplacement demandé par le salarié et accepté par l'employeur convertit les heures supplémentaires en congé payé d'une durée majorée de **50 %**. Le délai ordinaire est de **12 mois**; les heures supplémentaires inutilisées doivent être payées à l'expiration de ce délai ou avec le dernier versement de salaire si l'emploi prend fin plus tôt. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Enfin, **le droit à la rémunération brute des heures supplémentaires et les retenues sur la paie relèvent de décisions distinctes**. (www.canada.ca) Au Québec, les heures supplémentaires payées ultérieurement sont soumises à la méthode de retenue applicable aux gratifications, tandis que la retenue d'impôt fédéral utilise la méthode applicable aux primes ou aux paiements irréguliers. (www.revenuquebec.ca)

(www.canada.ca) La feuille de calcul consigne donc la semaine où les heures ont été effectuées et la période de paiement. Elle vise à fournir au service de la paie un dossier vérifiable : des heures visibles, un taux dont l'origine peut être retracée, un choix documenté de mode de règlement et un indicateur de révision chaque fois que la règle par défaut ne permet pas de déterminer la réponse.

Introduction et contexte

Ce rapport est un document de référence destiné aux fondateurs d'entreprises, aux responsables des opérations, aux teneurs de livres et aux gestionnaires montréalais qui administrent une petite paie. Il répond à une question pratique : que faut-il inscrire à la paie après une semaine de travail donnée? Le portail québécois des employeurs présente la gestion de la paie comme un ensemble d'obligations liées entre elles.

(www.quebec.ca) Ce rapport fournit aussi une feuille de calcul des heures supplémentaires mises en banque, une vérification des semaines comportant un jour férié et des démarches décisionnelles pour les salaires fixes.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont compétence sur la plupart des milieux de travail au Canada, mais l'emplacement d'un milieu de travail ne suffit pas à établir la compétence applicable.

(www150.statcan.gc.ca) (www.canada.ca)

Le contexte de publication est celui des petites entreprises qui travaillent dans des bureaux. **2727 Coworking** décrit ses bureaux privés meublés et ses postes de travail flexibles; ces descriptions de première main établissent le public auquel ce document de référence s'adresse. (2727coworking.com) (2727coworking.com)

La classification des emplois, le calcul des salaires et l'approbation de la paie demeurent des décisions de l'employeur. L'article ne considère pas les modalités d'occupation d'un espace de travail comme une preuve d'admissibilité aux heures supplémentaires.

La hiérarchie des sources est délibérée. La législation québécoise établit le cadre juridique, la CNESST en explique l'application, Revenu Québec encadre les calculs provinciaux de la paie et l'Agence du revenu du Canada (**ARC**) explique les retenues et les déclarations fédérales. Le portail québécois de gestion de la paie oriente les entreprises vers ces obligations distinctes. (www.quebec.ca) Les associations d'employeurs et la documentation des logiciels fournissent un contexte de mise en œuvre, sans se substituer aux règles juridiques. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (**FCEI**) dirige elle-même les lecteurs vers l'information gouvernementale concernant les exemptions. (www.cfib-fcei.ca)

Les calculs ci-dessous sont des **calculs de rémunération brute**, avant les **retenues salariales** et les cotisations patronales. Un tableur peut rendre les opérations arithmétiques visibles, mais ne peut pas trancher une exemption incertaine, un contrat contesté ou une entente particulière d'étalement des heures. Les recherches pour ce rapport ont été effectuées le **13 octobre 2026**. Il n'a pas fait l'objet d'une révision professionnelle en paie ou en droit du travail. Avant d'utiliser ses formules en production, un employeur devrait demander à un professionnel de la paie au Québec de confirmer le contrat, la structure de rémunération et la catégorie applicable. Cette distinction compte, car le mode de rémunération et la classification aux fins des heures supplémentaires sont des questions distinctes, comme le reconnaissent également les conseils destinés aux employeurs. (www.aandaconsulting.ca)

Portée et admissibilité aux heures supplémentaires

Établir la semaine de travail applicable

Le calculateur utilise par défaut la semaine légale de **40 heures**, et non l'horaire privilégié par l'employeur. Une semaine correspond à **sept jours consécutifs**. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Configurez la feuille de calcul pour qu'elle corresponde toujours à la semaine de paie établie. Un horaire contractuel plus court peut donner lieu à une rémunération ordinaire additionnelle avant que les heures supplémentaires légales commencent; la feuille de calcul devrait préserver cette distinction au lieu de traiter chaque heure dépassant l'horaire contractuel comme une heure supplémentaire légale.

La vérification préalable de l'admissibilité devrait consigner les éléments suivants :

- **Compétence** : Confirmez l'assujettissement à la réglementation provinciale. Les banques, les télécommunications et le transport interprovincial figurent parmi les exemples de secteurs sous compétence fédérale. (www.canada.ca)
- **Entente** : Repérez toute convention collective ou tout décret et soumettez-les à une démarche de révision distincte.
- **Catégorie** : Repérez les semaines de travail particulières et les exclusions avant d'activer le seuil par défaut.
- **Fonctions** : Évaluez les responsabilités de gestion plutôt que de considérer le titre du poste comme déterminant. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
- **Lieu** : Le télétravail ne suffit pas à établir l'exclusion visant le travail à l'extérieur de l'établissement, qui exige que les heures de travail ne puissent pas être contrôlées. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)
- **Modalités** : Repérez toute entente d'étalement des heures avant de calculer une semaine isolément. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Le personnel de direction est visé par l'exclusion de la majoration pour heures supplémentaires prévue à l'article 54. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Un salarié rémunéré à salaire fixe n'est donc ni automatiquement inclus ni automatiquement exclu. Distinguez la question de la rémunération de l'évaluation des fonctions. Une classification incertaine devrait produire la mention **RÉVISION REQUISE**, tout en conservant les heures, plutôt qu'un zéro automatique.

L'étalement des heures et le refus de travailler sont des décisions distinctes

Les calculs hebdomadaires ordinaires ne devraient pas compenser silencieusement une semaine chargée par une semaine tranquille. La voie de l'entente individuelle écrite d'étalement prévoit un **maximum de quatre semaines**, des conditions additionnelles et une règle permettant d'y mettre fin moyennant un **préavis d'au moins deux semaines** avant la fin prévue. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) La CNESST exige aussi le consentement libre et volontaire du salarié pour cette voie. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Les autres modalités autorisées nécessitent une analyse distincte. La feuille de calcul par défaut s'arrête dès qu'un indicateur d'étalement est présent.

De même, le seuil de rémunération des heures supplémentaires ne détermine pas le moment où un salarié peut refuser du travail additionnel. La CNESST décrit des règles de refus concernant plus de **deux heures additionnelles par jour**, ainsi qu'une règle hebdomadaire générale au-delà de **50 heures**, avec des exceptions. (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca) Vérifiez l'ensemble des règles relatives aux horaires avant d'attribuer du travail additionnel. Le calculateur répond à la question de la rémunération une fois les décisions sur l'admissibilité et les horaires prises.

Calculateur à données visibles pour la rémunération horaire et le salaire fixe

Données d'entrée et formules de rémunération horaire

Utilisez des données d'entrée distinctes : **A** pour les heures réellement travaillées admissibles, **D** pour les heures correspondantes admissibles de jours fériés ou de vacances, **T** pour le seuil vérifié, **R** pour le taux horaire habituel et **E** pour les heures supplémentaires. Les congés annuels et les jours fériés légaux payés influent sur le seuil; une prime horaire ordinaire est exclue de la base servant à calculer la majoration des heures supplémentaires. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

La feuille de calcul pour le paiement en argent se présente ainsi :

- **Heures servant au calcul du seuil** : $A + D$.
- **Heures supplémentaires** : $E = \text{MAX}(0, A + D - T)$.
- **Heures ordinaires travaillées** : $A - E$.
- **Rémunération ordinaire des heures travaillées** : $(A - E) \times R$.
- **Rémunération complète des heures supplémentaires** : $E \times R \times 1,5$.
- **Rémunération brute des heures travaillées** : rémunération ordinaire des heures travaillées + rémunération complète des heures supplémentaires.
- **Ajouts distincts** : Indemnité vérifiée de jour férié ou de vacances, primes applicables et autres gains.

Il s'agit d'expressions arithmétiques originales qui appliquent la majoration légale et la règle des heures assimilées à du travail. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) L'opération MAX documentée permet de fixer le plancher du calcul à zéro. (support.google.com) Validez chaque donnée d'entrée et arrêtez le calcul si E dépasse A, si une valeur est négative ou si un taux manque. Ces vérifications signalent des situations qui dépassent ce modèle simple de répartition; elles n'autorisent pas à supprimer les heures consignées.

Une formule équivalente de paiement en argent est $A \times R + E \times R \times 0,5$, puisque la rémunération au taux normal couvre déjà les heures supplémentaires comprises dans A. Choisissez une seule représentation. Ajouter la rémunération complète des heures supplémentaires à la rémunération au taux normal de toutes les heures réellement travaillées compterait deux fois la rémunération de base des heures supplémentaires.

Dans un tableur, placez A, D, T et R dans les cellules B2 à B5. Utilisez $=\text{MAX}(0, B2+B3-B4)$ dans B6, $=B2-B6$ dans B7, $=B7*B5$ dans B8 et $=B6*B5*1.5$ dans B9. Le multiplicateur de majoration découle de la loi; Excel et Google Sheets décrivent MAX comme une fonction qui sélectionne la plus grande valeur.

(support.microsoft.com) (support.google.com) Additionnez les lignes de paiement en argent avec SUM, dont le fonctionnement documenté consiste à additionner des valeurs numériques ou des plages de cellules.

(support.microsoft.com) (support.google.com)

Salaire fixe pour un nombre d'heures prédéterminé

Pour un salaire lié à un nombre d'heures convenu, la CNESST considère le salarié comme un travailleur rémunéré à taux horaire aux fins de ce calcul. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Un contrat simple couvrant des heures ordinaires permet d'utiliser $R = \text{salaire hebdomadaire} \div \text{heures hebdomadaires convenues}$. Ne divisez pas

automatiquement par le seuil légal si l'horaire convenu est plus court.

Exemple hypothétique : un salaire hebdomadaire de **1 050 \$ pour 35 heures convenues** donne **30 \$ l'heure**. Si le salarié travaille **45 heures**, la feuille de calcul conserve le salaire, ajoute **cinq heures ordinaires additionnelles à 30 \$**, puis **cinq heures supplémentaires à 45 \$**, pour un total de **1 425 \$**. Ces valeurs d'exemple sont calculées selon la méthode des heures convenues et la majoration légale. (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Un contrat qui prétend inclure les heures supplémentaires, ou un horaire prédéterminé dépassant le seuil légal, nécessite une révision avant d'utiliser cette méthode simple d'ajustement du salaire.

Salaire fixe pour un nombre d'heures véritablement indéterminé

Un horaire variable ne signifie pas nécessairement que le nombre d'heures prévu au contrat est indéterminé. L'interprétation particulière de la CNESST concernant le salaire fixe s'applique lorsqu'aucun taux horaire ni nombre d'heures de travail n'a été convenu. Elle compare le salaire à l'exigence applicable de salaire minimum, y compris les heures supplémentaires. (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Pour cette démarche limitée, le plancher hebdomadaire sans congé est **taux minimum × [heures ordinaires + 1,5 × heures supplémentaires]**. Le taux général actuel est de **16,60 \$**. Le guide de la CNESST donne l'exemple de **60 heures** produisant un **plancher de 1 162 \$**, auquel un **salaire de 1 200 \$** satisfait. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Ne calculez pas une nouvelle majoration en sus de ce salaire simplement en le divisant par les heures réellement travaillées. Les engagements contractuels et les autres éléments de rémunération demeurent des vérifications distinctes. La rémunération combinant des commissions, les heures convenues incertaines et les semaines de congé à salaire variable devraient déclencher un indicateur de révision.

Semaines comportant des jours fériés ou des vacances

Séparer les heures d'admissibilité des montants

Le traitement des jours fériés exige à la fois un **registre des heures** et un **registre des montants**. L'article 56 fait compter les congés annuels et les jours fériés légaux payés aux fins des heures supplémentaires. Les heures correspondantes s'ajoutent aux heures réellement travaillées, mais un jour férié qui tombe un jour de la semaine où le salarié ne travaille jamais ne génère pas d'heures assimilées à du travail en vertu de cette règle. (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca) Le versement d'une indemnité n'établit donc pas automatiquement des heures additionnelles servant au calcul du seuil.

Pour les horaires quotidiens variables, la CNESST indique aux employeurs d'utiliser la moyenne des heures travaillées au cours des **quatre semaines précédentes** pour le calcul du jour férié. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Conservez ces semaines de référence dans le dossier de vérification. Le nom du jour de la semaine ne constitue pas à lui seul une preuve suffisante pour un horaire variable.

Le *tableau 1* présente un exemple hypothétique original : un salarié rémunéré à l'heure à **25 \$**, avec un jour férié normalement travaillé qui représente **huit heures servant au calcul du seuil** et **38 heures réellement travaillées**. La règle légale des heures assimilées à du travail et la majoration produisent la répartition ci-dessous. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Jour	Heures réellement travaillées	Heures assimilées à du travail	Heures ordinaires réellement travaillées	Heures supplémentaires réellement travaillées	Taux de base	Multiplieur	Rémunération des heures travaillées
Lundi, jour férié payé	0	8	0	0	25 \$	Indemnité distincte	0 \$
Mardi	9	0	9	0	25 \$	1	225 \$
Mercredi	9	0	9	0	25 \$	1	225 \$
Jeudi	9	0	9	0	25 \$	1	225 \$
Vendredi	11	0	5	6	25 \$	1 / 1,5	350 \$
Total	38	8	32	6	25 \$	Répartition visible	1 025 \$

L'exemple original totalise **46 heures servant au calcul du seuil**, ce qui crée **six heures supplémentaires**. La rémunération en argent des heures travaillées est de **800 \$ de rémunération ordinaire et de 225 \$ pour les heures supplémentaires**, auxquels s'ajoute ensuite l'indemnité de jour férié vérifiée séparément. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) La répartition quotidienne rend le calcul visible; le droit à la rémunération est déterminé à partir de la semaine, et non en appliquant une majoration quotidienne à tout le quart de travail du vendredi.

Vérifications des vacances et des relevés de temps

Appliquez la même séparation aux vacances admissibles : consignez les heures correspondantes servant au calcul du seuil, conservez séparément le calcul de l'indemnité de vacances et identifiez les heures réellement travaillées auxquelles s'applique la majoration pour heures supplémentaires. Ce rapport ne calcule pas les **indemnités de jours fériés légaux**. Utilisez les indications applicables de la CNESST ou un outil de calcul de la rémunération des jours fériés vérifié séparément; ne remplacez pas l'indemnité par les heures assimilées à du travail multipliées par R sans vérifier la règle.

La collecte des données de temps exige aussi de la rigueur. La CNESST inclut les pauses payées accordées par l'employeur dans les heures travaillées et considère les déplacements exigés par l'employeur comme du temps rémunéré. (www.cnesst.gouv.qc.ca) La feuille de calcul devrait donc demander à quelle activité chaque entrée correspond, plutôt que de supposer que tous les intervalles entre les pointages sont non rémunérés.

Les paramètres du logiciel méritent une vérification parallèle. QuickBooks Time décrit une configuration qui exclut les congés payés du suivi des heures supplémentaires. (quickbooks.intuit.com) Cette description de configuration n'établit pas le traitement québécois des heures assimilées à du travail. Conservez un rapprochement distinct des heures aux fins légales et comparez-le au résultat du logiciel. Une fonction SUM visible dans le tableur peut rapprocher les données numériques distinctes sur les heures avant leur saisie à la

paie. (support.microsoft.com) Dans le processus documenté, l'accès à la configuration est réservé aux administrateurs de compte; désignez donc une personne responsable de ce rapprochement. (quickbooks.intuit.com)

Païement en argent, congé payé et banque d'heures

Confirmer le mode de règlement

La démarche individuelle de remplacement par un congé commence par la **demande du salarié**. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) La CNESST explique que l'employeur ne peut pas imposer un congé de remplacement et qu'il a le dernier mot sur l'acceptation de la demande. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Un document écrit daté est recommandé comme preuve; il n'est pas présenté comme une exigence légale de forme.

La formule de la banque d'heures est **heures de congé payé = heures supplémentaires admissibles × 1,5**. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Exemple hypothétique : **six heures supplémentaires** deviennent **neuf heures de congé payé**. Conservez les heures de congé séparément des heures supplémentaires brutes. L'explication publique d'Éducaloi décrit aussi l'entente de congé compensatoire et le délai ordinaire d'utilisation ou de paiement. (educaloi.qc.ca)

Pour un salarié admissible rémunéré à l'heure qui met en banque la totalité de son droit à la rémunération des heures supplémentaires, la ligne de paiement ordinaire en argent couvre **A – E** heures travaillées. La banque contient alors le congé payé de remplacement. Ne payez pas automatiquement les heures supplémentaires au taux normal tout en mettant en banque leur pleine valeur de remplacement sans rapprocher les modalités prévues. Il s'agit d'un contrôle de la feuille de calcul qui découle du remplacement du paiement des heures supplémentaires par un congé, plutôt que d'une méthode légale distincte de mise en banque.

Un système de paie peut appuyer cette tenue de dossiers : Desjardins décrit la conservation d'un historique des demandes d'absence. (www.desjardins.com) Le registre de la banque devrait conserver les éléments suivants :

- **Semaine où les heures ont été effectuées** : Reliez l'entrée aux heures hebdomadaires approuvées.
- **Quantité d'heures supplémentaires** : Conservez les heures supplémentaires brutes et la formule de conversion.
- **Preuve de la demande** : Conservez la demande du salarié pour cette occasion. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
- **Acceptation** : Consignez la réponse de l'employeur et le mode de règlement approuvé.
- **Crédit de congé** : Affichez les heures de congé payé indépendamment des gains en argent.
- **Date convenue d'utilisation** : Consignez l'entente sur la prise du congé.
- **Échéance** : Fixez l'expiration ordinaire à partir de la date où les heures supplémentaires ont été effectuées. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)
- **Traitement** : Consignez le congé pris, le règlement en argent, la fin d'emploi ou un ajustement non résolu.

Surveiller l'expiration et la dernière paie

Selon la règle ordinaire, le congé doit être pris dans les **12 mois suivant les heures supplémentaires**, à une date convenue entre l'employeur et le salarié; sinon, les heures supplémentaires deviennent payables.

(www.legisquebec.gouv.qc.ca) Éducaloi décrit le même principe annuel d'utilisation ou de paiement dans un langage accessible. (educaloi.qc.ca) La fin de la relation d'emploi accélère le règlement : les heures supplémentaires remplacées par un congé et demeurées inutilisées sont payées avec le dernier salaire.

Traitez le solde comme une obligation future en matière de personnel et de paie. BDC décrit les décalages entre les flux de trésorerie et la paie et recommande de planifier les entrées et les sorties de fonds.

(www.bdc.ca) (www.bdc.ca) Ces outils de planification n'autorisent pas à imposer la mise en banque ou à reporter un paiement exigible. Les changements de taux, les passages d'un mode de rémunération à un autre, les règlements partiels et les crédits historiques non identifiés nécessitent une révision par le service de la paie avant de recalculer la valeur du solde ou de le liquider.

Mise en œuvre dans la paie et dossiers de vérification

Transmettre les gains bruts séparément des retenues

Le *tableau 2* distingue le calcul du droit à la rémunération dans la feuille de calcul de l'administration de la paie. Revenu Québec et l'ARC emploient une terminologie différente pour les heures supplémentaires payées dans une période ultérieure; conservez donc la période où les heures ont été effectuées et la période de paiement dans des champs indépendants. (www.revenuquebec.ca) (www.canada.ca)

Élément à transmettre	Condition de paiement	Traitement	Pièces justificatives à transmettre
Gains bruts	Toute période de paiement	Utiliser la répartition approuvée de la rémunération des heures travaillées pour la semaine où elles ont été effectuées	Heures, taux, heures supplémentaires et tout règlement de la banque
Impôt sur le revenu du Québec	Heures supplémentaires payées avec le salaire de la période où elles ont été effectuées	Ajouter les heures supplémentaires à ce salaire et calculer la retenue d'impôt. (www.revenuquebec.ca)	Semaine où les heures ont été effectuées et période de paiement
Impôt sur le revenu du Québec	Heures supplémentaires payées dans une période de paie ultérieure	Utiliser la méthode applicable aux gratifications pour la retenue d'impôt. (www.revenuquebec.ca)	Semaine où les heures ont été effectuées et période de paiement
Régime de rentes du Québec (RRQ)	Heures supplémentaires payées avec le salaire de la période où elles ont été effectuées	Ajouter les heures supplémentaires à ce salaire pour calculer les cotisations au RRQ	Regroupement des paiements et données applicables aux cotisations

Élément à transmettre	Condition de paiement	Traitement	Pièces justificatives à transmettre
Régime de rentes du Québec (RRQ)	Heures supplémentaires payées séparément du salaire	Utiliser la méthode de calcul applicable aux gratifications pour les cotisations au RRQ; il s'agit d'une règle de regroupement des paiements, qui inclut les paiements distincts dans la même période. (www.revenuquebec.ca)	Regroupement des paiements et données applicables aux cotisations
Impôt fédéral sur le revenu	Heures supplémentaires payées dans la même période de paie	Calculer la retenue comme pour le salaire habituel. (www.canada.ca)	Période où les heures ont été effectuées, période de paiement et gains imposables
Impôt fédéral sur le revenu	Heures supplémentaires payées dans une période de paie ultérieure	Utiliser la méthode applicable aux primes ou aux paiements irréguliers pour la retenue d'impôt. (www.canada.ca)	Période où les heures ont été effectuées, période de paiement et gains imposables
Assurance-emploi (AE)	Heures supplémentaires payées dans la même période de paie ou dans une période ultérieure	Calculer les cotisations comme pour le salaire habituel. (www.canada.ca)	Date de la paie, gains assurables et plafonds annuels
Obligations applicables aux employeurs du Québec	Paiements d'heures supplémentaires	Inclure les heures supplémentaires dans les totaux de paie applicables. (www.revenuquebec.ca)	Paramétrage des cotisations et assujettissement de l'employeur
Déclaration annuelle des revenus d'emploi	Montants effectivement payés	Déclarer les heures supplémentaires sur le T4 pour l'année où le paiement est reçu. (www.canada.ca)	Date du paiement et rapprochement de l'année de déclaration

Ce tableau présente les méthodes à appliquer, et non un calculateur de salaire net. Les cotisations au Régime québécois d'assurance parentale et les cotisations applicables aux services de santé, aux normes du travail et au développement des compétences de la main-d'œuvre nécessitent le paramétrage habituel de la paie de l'employeur. Les indications de Revenu Québec sur les heures supplémentaires couvrent ces montants. (www.revenuquebec.ca) Ne concluez pas que l'assujettissement aux normes du travail provinciales élimine l'administration fédérale de la paie.

Le Calculateur en direct de retenues sur la paie de l'ARC exclut les **retenues provinciales du Québec**; utilisez le processus correspondant de Revenu Québec pour cette portion. (www.canada.ca) Revenu Québec précise que ses formules publiées donnent des résultats plus précis que WebRAS. (www.revenuquebec.ca) Les logiciels de l'employeur peuvent aussi calculer le passage du brut au net, comme le décrit Desjardins, mais le droit approuvé à la rémunération brute demeure une donnée d'entrée distincte. (www.desjardins.com)

Conserver le calcul et ses pièces justificatives

La règle québécoise sur le registre des salaires prévoit une conservation de **trois ans**.

(www.cnesst.gouv.qc.ca) Revenu Québec et l'ARC exigent généralement que les documents fiscaux pertinents soient conservés pendant **six ans**, à compter des points de référence qu'ils précisent pour la dernière année concernée. (www.revenuquebec.ca) (www.canada.ca) Une **politique de conservation** unifiée devrait tenir compte de l'exigence applicable la plus longue et de toute prolongation particulière. (www.revenuquebec.ca) Le recours à un fournisseur externe ne dégage pas l'employeur de sa responsabilité de tenir des registres adéquats. (www.canada.ca)

Conservez une exportation intelligible avec le calcul et désignez la personne responsable de sa conservation. (www.canada.ca) Revenu Québec exige des registres électroniques intelligibles. (www.revenuquebec.ca) Les indications de l'Institut national de la paie sur les dossiers incluent les heures de travail ainsi que les ententes de mise en banque et d'étalement parmi les dossiers relatifs aux normes du travail. (payroll.ca)

L'étape d'approbation documentée de Wagepoint est un exemple utile de révision des entrées avant le traitement de la paie. (www.wagepoint.com) Un dossier hebdomadaire pratique de pièces justificatives contient les éléments suivants :

- **Source des données de temps** : Entrées réelles, notes sur les activités et corrections originales.
- **Données contractuelles** : Horaire convenu, salaire ou taux et décision de classification.
- **Justification des heures assimilées à du travail** : Fondement des heures de jours fériés ou de vacances et horaires antérieurs pertinents.
- **Version du calcul** : Formule, seuil et politique de paie utilisés.
- **Approbation** : Personne ayant effectué la révision, modifications et acceptation du montant brut final.
- **Dossier de règlement** : Paiement en argent, congé demandé par le salarié ou statut de révision.
- **Résultat de la paie** : Lignes de rémunération brute, retenues, paramètres de cotisation et date du paiement.
- **Rapprochement** : Comparaison avec le bulletin de paie et le solde de la banque.

La CNESST exige que les bulletins de paie indiquent les heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Les fonctions logicielles peuvent soutenir le dossier : Desjardins décrit les historiques de demandes d'absence et les liens avec le grand livre. (www.desjardins.com) (www.desjardins.com) Ce sont des capacités de soutien au processus, et non une preuve que les pièces justificatives d'un employeur donné sont complètes.

Analyse des données et éléments probants

Matrice de scénarios et provenance des calculs

Le *tableau 3* compare des exemples hypothétiques originaux selon les hypothèses ordinaires énoncées. La majoration et la conversion en congé mis en banque suivent la Loi; le test salarial pour les heures indéterminées suit l'interprétation de la CNESST. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Cas hypothétique	Données d'entrée visibles	Seuil et répartition	Résultat pour la paie ou la banque	Contrôle
Rémunération horaire, paiement en argent	A = 46; D = 0; R = 25 \$	E = 6; heures ordinaires travaillées = 40	1 000 \$ + 225 \$ = 1 225 \$	Rémunération complète des heures supplémentaires ajoutée uniquement à la rémunération ordinaire des heures travaillées
Rémunération horaire, congé demandé	Mêmes heures et même taux; demande acceptée	Heures ordinaires travaillées = 40; heures supplémentaires brutes = 6	1 000 \$ de rémunération ordinaire en argent; neuf heures de congé payé	Conserver la demande et l'échéance du congé
Horaire fixe convenu	Salaire de 1 050 \$; heures convenues : 35; heures réellement travaillées : 45	R = 30 \$; cinq heures ordinaires additionnelles; cinq heures supplémentaires	1 050 \$ + 150 \$ + 225 \$ = 1 425 \$	L'horaire contractuel détermine le taux horaire équivalent.
Salaire pour des heures indéterminées	Salaire de 1 200 \$; heures réellement travaillées : 60; minimum général : 16,60 \$	Plancher = 40 × 16,60 \$ + 20 × 24,90 \$	Plancher légal de 1 162 \$; le salaire satisfait à ce test. (www.cnesst.gouv.qc.ca)	S'applique uniquement lorsqu'aucun taux ni nombre d'heures n'a été convenu
Semaine comportant un jour férié	A = 38; D = 8; R = 25 \$	E = 6; heures ordinaires réellement travaillées = 32	1 025 \$ de rémunération des heures travaillées et une indemnité distincte	Les heures assimilées à du travail ne constituent pas une autre ligne de rémunération des heures travaillées.
Catégorie incertaine	Titre de gestionnaire, rémunération combinant des commissions ou seuil particulier	Répartition par défaut suspendue	RÉVISION REQUISE	Conserver les heures et les pièces justificatives; établir séparément le droit à la rémunération

La matrice isole les éléments qui modifient le résultat. Un jour férié modifie les heures servant au calcul du seuil; un horaire convenu plus court pour un salaire fixe modifie l'ajout à la rémunération ordinaire; une demande de congé modifie le mode de règlement. L'exemple de salaire pour un nombre d'heures indéterminé ne peut pas être généralisé à tous les salariés dont l'horaire est variable. Ce sont des exemples de calcul, et non des enquêtes salariales ou des preuves qu'un employeur donné utilise ces modalités.

Vérifications des erreurs et reproductibilité

Utilisez la matrice comme un petit jeu de tests de régression lors de la création d'une feuille de calcul. Recalculez chaque ligne indépendamment, comparez la représentation au taux normal plus majoration à la représentation par répartition pour les exemples de paiement en argent, et vérifiez que l'unité de la banque est bien l'heure de congé payé. Microsoft décrit le contrôle du nombre de chiffres par ROUND, tandis que Google décrit l'arrondissement au nombre de décimales. (support.microsoft.com) (support.google.com) Ces fonctions contrôlent la présentation des calculs, et non la légalité de l'arrondissement des heures de pointage.

Conservez les minutes originales et convertissez-les en heures décimales sans commencer par arrondir de manière à retrancher du temps travaillé. Appliquez une politique documentée d'arrondissement des montants à l'étape de sortie choisie. La fonction d'arrondissement de Google Sheets rend ce choix de présentation explicite. (support.google.com) Il s'agit d'un contrôle de mise en œuvre recommandé; cette recherche n'a établi aucun intervalle universel d'arrondissement des heures de pointage au Québec. Évitez de traiter un taux affiché arrondi pour en faciliter la lecture comme le taux à pleine précision utilisé dans la formule.

Un deuxième mode de défaillance est l'absence silencieuse de données. La fonction MAX d'Excel peut ignorer les cellules vides et le texte dans les références, et SUM permet de calculer des totaux numériques plutôt que de valider la signification des entrées pour l'entreprise. (support.microsoft.com) (support.microsoft.com) Exigez des données d'entrée numériques explicites, y compris un zéro intentionnel en l'absence d'heures assimilées à du travail. Google Sheets documente l'addition numérique; utilisez cette opération seulement après avoir validé les entrées. (support.google.com) Une cellule vide devrait déclencher une révision plutôt que d'être acceptée comme preuve qu'un jour férié ne compte pas.

Enfin, distinguez les pièces justificatives administratives de la validation indépendante. Wagepoint documente l'approbation préalable à la paie et affirme appliquer automatiquement les heures supplémentaires après le transfert du temps approuvé dans la paie. (www.wagepoint.com) (www.wagepoint.com) Zoho documente la saisie des heures supplémentaires de la période courante. (www.zoho.com) Aucune de ces affirmations n'établit que tous les cas québécois de salaire fixe ou de jour férié sont correctement configurés. Rapprochez la feuille de calcul approuvée et la paie générée avant de procéder au paiement.

Conséquences et pistes pour l'avenir

Un petit employeur devrait attribuer la responsabilité de toute la chaîne : collecte des données de temps, classification, calcul, choix du mode de règlement, traitement de la paie et rapprochement. Les conseils de la FCEI aux employeurs abordent expressément l'utilisation de la technologie pour le suivi des heures. (www.cfib-fcei.ca) Desjardins décrit des feuilles de temps électroniques et des fonctions de gestion des horaires qui peuvent soutenir ces étapes. (www.desjardins.com) Rendez chaque résultat de paie reproductible à partir de ses données d'entrée. (www.cfib-fcei.ca)

Les contrôles d'approbation sont particulièrement utiles lorsque l'horaire change. Le guide de Lightspeed destiné aux restaurants recommande l'approbation des échanges de quarts par un gestionnaire; la leçon administrative sous-jacente consiste à conserver l'identité de la personne qui a autorisé un changement d'horaire et les heures touchées. (www.lightspeedhq.com) Il s'agit de conseils sur les horaires, et non d'une condition additionnelle d'admissibilité à la rémunération légale. Xero documente également la révision et l'approbation des feuilles de temps et limite les modifications une fois qu'une feuille de temps est incluse dans un traitement de paie déclaré. (central.xero.com) (central.xero.com) Sa documentation est citée comme exemple de processus, et non comme affirmation quant à la disponibilité du produit de paie au Québec.

Pour la planification de la trésorerie, conservez la rémunération des heures supplémentaires et l'utilisation future des congés dans les mêmes prévisions. BDC recommande un budget de trésorerie et traite des décalages entre les obligations de paie et les entrées de fonds. (www.bdc.ca) (www.bdc.ca) Un solde de

banque d'heures peut nécessiter soit une absence payée future, soit un règlement éventuel en argent selon la règle légale. Les prévisions devraient donc conserver à la fois le solde de congé et les dates où les heures ont été effectuées dans le budget de trésorerie. (www.bdc.ca)

Demandez à un professionnel de la paie au Québec de réviser les différentes formules, de les mettre à l'essai sur des semaines antérieures approuvées et de confirmer que les exportations du logiciel conservent les pièces justificatives nécessaires au rapprochement. Gardez les paramètres des règles configurables et documentez les changements. Conservez un dossier de vérification accessible lorsque le traitement est confié à un fournisseur externe. (www.revenuquebec.ca) (www.canada.ca)

Foire aux questions (FAQ)

Comment les employeurs calculent-ils la rémunération des heures supplémentaires au Québec?

Pour le calcul par défaut applicable aux salariés admissibles rémunérés à l'heure, déterminez les heures qui dépassent le seuil hebdomadaire légal, multipliez-les par le taux habituel et le multiplicateur des heures supplémentaires, puis ajoutez séparément la rémunération ordinaire des heures travaillées. Le seuil par défaut est de **40 heures**, sous réserve d'exceptions. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) La formule équivalente de paiement en argent de la feuille de calcul ajoute uniquement la majoration à la rémunération au taux normal de toutes les heures réellement travaillées.

Un salaire fixe ou un titre de gestionnaire élimine-t-il les heures supplémentaires?

Aucune de ces désignations ne répond à toute la question. Les salaires pour un nombre d'heures prédéterminé nécessitent un taux horaire équivalent; les salaires fixes pour un nombre d'heures véritablement indéterminé nécessitent le test plus restreint du plancher légal. Les fonctions déterminent l'analyse du statut de gestionnaire, et les conseils aux employeurs distinguent le mode de rémunération de la classification. (www.aandaconsulting.ca) Faites réviser la classification lorsque les responsabilités sont incertaines.

Un employeur peut-il imposer la mise en banque des heures supplémentaires au Québec?

La démarche individuelle ordinaire commence par une demande du salarié, et non par un remplacement imposé. L'employeur décide s'il l'accepte. La banque suit les équivalents en congé payé et les dates où les heures ont été effectuées; Éducaloi explique l'exigence ordinaire d'utilisation ou de paiement. (educaloi.qc.ca)

Les heures de jours fériés et de vacances sont-elles incluses?

Les heures admissibles correspondantes comptent aux fins des heures supplémentaires même si elles ne sont pas des entrées de travail réel. Gardez les indemnités versées pour ces congés séparées. Un jour férié qui tombe un jour de la semaine où le salarié ne travaille jamais n'ajoute pas automatiquement des heures assimilées à du travail.

S'agit-il du calculateur d'heures supplémentaires de la CNESST ou d'un calculateur de salaire net?

Il s'agit d'une feuille de calcul originale destinée aux employeurs et fondée sur des sources vérifiées, plutôt que d'un outil exploité ou approuvé par la CNESST. La CNESST fournit des indications sur les heures supplémentaires, tandis que les calculs des retenues fédérales et québécoises relèvent de processus de paie distincts. (www.canada.ca) Le résultat présente le droit à la rémunération brute et les quantités de congé, avec des indicateurs de révision. Revenu Québec documente séparément son outil de calcul des retenues. (www.revenuquebec.ca)

Les heures supplémentaires peuvent-elles être traitées dans une période de paie ultérieure?

La disposition de la Loi sur le paiement du salaire permet que certaines heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine précédente soient payées avec le versement régulier suivant. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Cette règle limitée sur le moment du paiement n'autorise pas un report indéfini. Il faut aussi distinguer la méthode de retenue de Revenu Québec pour les paiements dans une période ultérieure du calcul du droit à la rémunération. (www.revenuquebec.ca)

Conclusion

Un calculateur destiné aux employeurs est utile lorsque le résultat peut être reconstitué à partir des pièces justificatives d'une semaine précise. Commencez par la compétence et la catégorie, conservez les heures réellement travaillées, repérez les heures admissibles assimilées à du travail et établissez le taux avant de calculer la répartition. Distinguez les heures ordinaires contractuelles du seuil légal des heures supplémentaires. La semaine de travail et la majoration par défaut découlent de la Loi, et les exceptions nécessitent une évaluation distincte.

Utilisez les démarches relatives aux salaires fixes de façon sélective. Un horaire prédéterminé, un salaire fixe pour un nombre d'heures indéterminé et des modalités de rémunération mixte ne permettent pas les mêmes raccourcis. Les méthodes documentées de calcul des salaires expliquent pourquoi une division générique du salaire peut donner une réponse erronée. Lorsque les pièces justificatives ne permettent pas d'établir la bonne démarche, conservez les données d'entrée et demandez une révision plutôt que de produire un résultat sans fondement.

Consignez la demande du salarié avant de remplacer le paiement par un congé, maintenez un solde de banque visible, surveillez l'échéance d'utilisation ou de paiement et rapprochez le résultat final de la paie. (educaloi.qc.ca) Conservez la période où les heures ont été effectuées et la période de paiement pour les retenues, et gardez des pièces justificatives accessibles lorsque vous utilisez des services de paie externes. (www.canada.ca) (www.canada.ca)

La feuille de vérification achevée devrait indiquer quelles heures ont été incluses, quel taux a été utilisé, quel paiement en argent ou congé payé a été approuvé et ce qui nécessite une révision professionnelle. Conservez-la avec les pièces justificatives. (www.canada.ca) Les indications de l'Institut national de la paie sur les dossiers incluent les relevés d'heures de travail et de mise en banque. (payroll.ca) Confiez l'interprétation des contrats et les cas exceptionnels à un spécialiste 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://2727coworking.com/articles/fr/guide-cnesst-petites-entreprises-quebec>
2. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/N-1.1>
3. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/wage-and-pay/wages/overtime>
4. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federally-regulated-industries.html>
5. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-ii-hours-work-section-52-5901/section-55>
6. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/wage-and-pay/wages>
7. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/calculating-deductions/overtime-pay.html>
8. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/calculating-source-deductions-and-contributions/special-cases-source-deductions-and-employer-contributions/overtime-pay/>
9. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/gestion-payee>
10. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230113/dq230113b-eng.htm>
11. <https://2727coworking.com/>
12. <https://2727coworking.com/virtual-tour/>
13. <https://www.cfib-fcei.ca/en/tools-resources/minimum-wage-rates-overtime-rules-canada>
14. <https://2727coworking.com/articles/fr/calcul-salaire-net-quebec-2026>
15. <https://www.aandaconsulting.ca/post/are-managers-overtime-exempt-in-canada>
16. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/n-1.1>
17. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-ii-hours-work-section-52-5901/section-54>
18. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/work-schedule-and-termination-employment/work-schedule/staggered-work-hours>
19. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/work-schedule-and-termination-employment/work-schedule/right-refuse-work/right-refuse-work-overtime>
20. <https://support.google.com/docs/answer/3094013?hl=en-GB>
21. <https://support.microsoft.com/en-gb/excel/functions/max-function?nochrome=true>
22. <https://support.microsoft.com/en-us/excel/functions/sum-function?nochrome=true>
23. <https://support.google.com/docs/answer/3093669?hl=en-au>
24. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-ii-hours-work-section-52-5901/section-56>
25. <https://2727coworking.com/articles/fr/calculateur-indemnité-vacances-jours-feries-quebec>
26. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/work-schedule-and-termination-employment/work-schedule/presence-work-breaks-and-weekly-rest-period>
27. https://quickbooks.intuit.com/learn-support/en-ca/help-article/feature-preferences/set-overtime-tracking/L90npJCZX_CA_en_CA
28. <https://educaloi.qc.ca/en/capsules/overtime/>

29. <https://www.desjardins.com/en/business/solutions-tools/payroll-management.html>
30. <https://www.bdc.ca/en/articles-tools/money-finance/get-financing/financing-payroll-how-to-pay-salaries-cash-flow-crunch>
31. <https://www.bdc.ca/en/articles-tools/money-finance/manage-finances/making-most-working-capital>
32. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/calculating-deductions/how-to-calculate.html>
33. <https://www.revenuquebec.ca/en/online-services/tools/webras/>
34. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/regulations-adopted-under-act-respecting-labour/regulation-respecting-registration-system-or/section-2>
35. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/keeping-your-registers-and-supporting-documents/>
36. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/rc188/keeping-records.html>
37. <https://2727coworking.com/articles/fr/duree-conservation-documents-entreprise-quebec-guide>
38. <https://payroll.ca/getmedia/4912a082-8684-4ace-ae2-0635f2b5390f/NPI-Record-Retention-and-Electronic-Documents-Guidelines-Eng.pdf>
39. <https://www.wagepoint.com/resources/feature-update/timesheets-and-my-wagepoint/>
40. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/wage-and-pay/pay/pay-slip>
41. <https://support.microsoft.com/en-us/excel/functions/round-function?ns=NULL&version=undefined>
42. <https://support.google.com/docs/answer/3093440?hl=en>
43. <https://www.zoho.com/en-ca/payroll/kb/employer/pay-runs/overtime-and-doubletime.html>
44. <https://www.lightspeedhq.com/blog/restaurant-labor-laws-guide/>
45. <https://central.xero.com/0/article/Approve-a-timesheet>
46. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-i-wages-section-391-511/section-43>

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.