



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Calculateur d'indemnité de vacances et de jours fériés au 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 · 2026-10-13 · calculateur d'indemnité de vacances au Québec · calculateur d'indemnité de jours fériés au Québec · cnesst · indemnité de vacances · jours fériés · paie au Québec · employeurs montréalais · petite entreprise · fête nationale

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/calculateur-indemnite-vacances-jours-feries-quebec>

Dans cet article

1. Sommaire
2. Introduction et contexte
3. Déterminer le champ d'application et le calcul
4. Premier calculateur : indemnité de vacances annuelles
5. Deuxième calculateur : indemnité de jours fériés et calendrier 2026
6. Travail les jours fériés, congés compensatoires et fête nationale
7. Mettre en place le transfert vers la paie et la tenue des dossiers
8. Analyse des données et éléments probants
9. Répercussions et pistes d'évolution
10. Foire aux questions (FAQ)
11. Conclusion

Sommaire

Un **calculateur d'indemnité de vacances et de jours fériés au Québec** doit utiliser des bases de rémunération distinctes. L'indemnité de vacances annuelle correspond généralement à **4 % du salaire brut admissible** pour les personnes salariées qui comptent moins de trois ans de service continu à la fin de l'année de référence, ou à **6 %** une fois ce seuil atteint. La durée minimale des vacances passe d'un droit mensuel pour les personnes récemment embauchées à **deux semaines**, puis à **trois semaines**. Il faut suivre à la fois les congés et l'indemnité en argent. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (carrefourrh.org)

Pour les jours fériés ordinaires, l'indemnité habituelle correspond au **salaire admissible des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié ÷ 20**, sans les heures supplémentaires. Pour les personnes rémunérées en tout ou en partie à commission, on utilise le **salaire des douze semaines**

complètes de paie précédant la semaine du jour férié ÷ 60. Le calcul repose sur la période de paie et le diviseur prévus par la loi. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Le calcul des vacances exige donc une exportation des données de paie de l'année de référence, tandis que celui des jours fériés exige une période de paie différente, délimitée par des dates précises.

La mesure à prendre par l'employeur dépend de ce qui se passe le jour férié. Lorsqu'un jour férié ordinaire est travaillé, il faut verser le salaire pour le travail effectué, plus une indemnité ou accorder un congé compensatoire payé, normalement pris dans les **trois semaines précédant ou suivant** le jour férié. **La fête nationale du Québec, le 24 juin**, relève d'une loi distincte; le congé de remplacement pour le travail effectué ce jour-là doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit. Les règles applicables lorsque cette fête tombe un jour de congé habituel exigent aussi de tenir compte du mode de rémunération. (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Ce rapport présente le calendrier, la démarche décisionnelle et des exemples de calcul détaillés, sans supposer que tous les jours fériés sont payés au moyen du même code de paie.

Pour un petit employeur, le résultat final devrait distinguer **l'indemnité de vacances brute, l'indemnité de jour férié, le salaire pour le travail effectué un jour férié et les retenues sur la paie**. Revenu Québec distingue l'indemnité de vacances versée pendant un congé de celle versée sans congé; un seul taux fixe de retenue ne suffit donc pas. (www.revenuquebec.ca) Une provision pour l'équipe constitue une estimation des besoins de trésorerie; le salaire déjà prévu au budget et les indemnités déjà versées doivent faire l'objet d'un rapprochement distinct. Les calculateurs ci-dessous s'appliquent aux emplois ordinaires de compétence provinciale au Québec : les milieux de travail de compétence fédérale ont leur propre guide, et les personnes salariées de la construction assujetties à la Commission de la construction du Québec suivent une procédure distincte pour leurs indemnités. (www.canada.ca) (www.ccq.org) Les règles et les sources ont été vérifiées pour la publication du 13 octobre 2026; les questions de rémunération complexe, d'absences protégées et de classification devraient être soumises à une personne compétente avant l'approbation de la paie.

Introduction et contexte

En pratique, l'employeur veut savoir combien payer, quelle rémunération utiliser et quand effectuer le paiement. Un calendrier des jours fériés ne répond qu'à la question de l'horaire. Un pourcentage de vacances ne couvre qu'une partie du calcul du congé annuel. Le guide professionnel en ressources humaines de l'ordre québécois des CRHA distingue expressément la durée des vacances de l'indemnité de vacances, une distinction qui doit figurer dans la feuille de calcul de paie de l'employeur. (carrefourrh.org)

Ce guide s'adresse aux personnes qui ont fondé une petite entreprise de compétence provinciale à Montréal, qui en tiennent les livres ou qui en administrent la paie. **2727 Coworking** propose des bureaux privés à Montréal, ce qui inscrit ce guide dans le contexte de l'exploitation d'une petite entreprise. (2727coworking.com) L'analyse de la paie repose sur les lois et les directives des organismes de réglementation. Il faut consigner l'adresse du lieu de travail ainsi que la compétence dont relève réellement la personne salariée et sa situation d'emploi, plutôt que d'utiliser l'adresse comme raccourci pour choisir une règle de paie. Le répertoire fédéral des secteurs d'activité indique quelles activités relèvent plutôt des normes du travail fédérales. (www.canada.ca)

Trois types de sources appuient cette démarche. Les lois établissent les droits; la [Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail \(CNESST\)](#) explique les calculs; et les autorités fiscales déterminent le traitement des retenues et des déclarations. Le répertoire québécois sur la gestion de la paie distingue les retenues à la source provinciales des retenues sur la paie fédérales, ce qui aide les employeurs à organiser le transfert des responsabilités. (www.quebec.ca) Les fournisseurs de services de paie peuvent aider à la mise en œuvre : le répertoire de Wave, par exemple, dirige les employeurs vers les directives gouvernementales de chaque province. (support.waveapps.com) Payworks recommande de vérifier les chiffres en vigueur auprès de l'autorité responsable. (blog.payworks.ca)

Cet article utilise les règles officielles en vigueur pour établir les droits chiffrés. Les ressources destinées aux praticiens apportent du contexte sur les politiques et leur mise en œuvre. Norton Rose Fulbright explique pourquoi l'indemnité de vacances des personnes à temps partiel dépend de leur rémunération, tandis que la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) recommande une politique écrite de demande de vacances. (www.nortonrosefulbright.com) (www.cfib-fcei.ca) Les exemples hypothétiques indiquent explicitement les salaires présumés. Leurs calculs illustrent les formules citées; ils n'établissent pas les droits d'une personne salariée en particulier. Conservez les pièces justificatives, vérifiez les conditions plus avantageuses prévues au contrat et demandez conseil en matière de paie ou de droit lorsque la classification ou un congé inhabituel modifie le résultat.

Déterminer le champ d'application et le calcul

Vérifier d'abord la compétence applicable

Avant de saisir les salaires, confirmez que la personne salariée relève des normes provinciales québécoises utilisées ici. Les banques, le transport aérien, la radiodiffusion, le transport interprovincial et les télécommunications figurent dans le répertoire fédéral des secteurs d'activité. La compétence applicable dépend de l'emploi et de l'activité de l'entreprise concernés; une adresse à Montréal ne suffit pas à la déterminer. (www.canada.ca) Les personnes salariées qui ne relèvent pas de la compétence fédérale sont dirigées vers les normes de leur province ou territoire de travail. (www.canada.ca) (www.canada.ca)

Les personnes salariées de compétence fédérale sont exclues de ces calculateurs. Utilisez plutôt le guide fédéral sur les congés annuels et les jours fériés. (www.canada.ca) **Les personnes salariées de la construction assujetties à la CCQ sont également exclues.** La Commission de la construction du Québec (CCQ) décrit les versements des employeurs dans le cadre de son régime distinct d'indemnités de la construction, plutôt que dans une feuille de calcul de vacances comme celle d'un employeur de bureau ordinaire. (www.ccq.org) L'indemnité globale qu'elle indique comprend les vacances, les jours fériés et les congés de maladie; importer une seule de ces composantes dans le calculateur provincial créerait donc de la confusion dans la structure de paiement. (www.ccq.org)

Vérifiez toute convention collective, tout décret ou tout contrat de travail avant d'accepter le résultat minimal. Éducaloi souligne que les avantages négociés en matière de vacances peuvent dépasser le minimum légal; la Loi sur la fête nationale permet également des indemnités plus élevées ou des congés compensatoires plus longs. (educaloi.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Saisissez les avantages bonifiés comme un ajustement

documenté, tout en conservant le calcul légal pour comparaison. Documentez toute disposition d'une politique ou d'une entente qui régit la priorité des demandes. (www.cfib-fcei.ca) La feuille de calcul devrait signaler un ajustement plutôt que de remplacer sans indication la règle légale sous-jacente.

Orienter l'événement de paie

Utilisez un sélecteur d'événement qui mène aux résultats suivants :

- **Vacances annuelles** : Calculez l'indemnité de l'année de référence et faites le rapprochement du solde de congés. L'année de référence est la période pendant laquelle le droit s'accumule. (www.nortonrosefulbright.com)
- **Jour férié ordinaire** : Ouvrez la feuille de calcul du jour férié et ses vérifications d'admissibilité.
- **Jour férié travaillé** : Consignez le salaire pour le travail effectué et la décision de l'employeur dans la feuille de calcul du jour férié.
- **Fête nationale** : Ouvrez la démarche décisionnelle distincte avant d'approuver le travail ou le remplacement du congé. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)
- **Fin d'emploi** : Faites le rapprochement des vacances acquises non utilisées et de l'indemnité de l'année de référence en cours. (educaloi.qc.ca)

Pour la mise en œuvre, maintenez des champs distincts pour la compétence applicable à l'emploi, l'événement de paie et le type de rémunération. Employment Hero décrit des calendriers de jours fériés propres à chaque lieu, tandis que ses paramètres de congé distinguent le temps payé, le temps non payé et le temps travaillé. (help.employmenthero.com) Ces distinctions constituent des catégories utiles dans une feuille de calcul, même pour les employeurs qui utilisent un autre système de paie. Nethris décrit aussi la génération de transactions de paie à partir des données des feuilles de temps. (nethris.com) Vérifiez que le calendrier des jours fériés sélectionné dans le logiciel correspond au lieu consigné pour la personne salariée. (help.employmenthero.com) Le dossier de décision devrait expliquer pourquoi l'événement a été classé dans une catégorie, puis conserver la période de paie et l'exportation des données source utilisées pour le calcul.

Premier calculateur : indemnité de vacances annuelles

Déterminer le service continu et l'année de référence

L'année de référence habituelle va du **1er mai au 30 avril**, à moins qu'une entente ou un décret fixe une autre date de début. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Mesurez le service continu à la fin de cette année de référence. Le service continu concerne le maintien de la relation d'emploi; un congé autorisé ne remet pas automatiquement le compteur à zéro à partir d'une nouvelle date d'embauche lorsque le contrat n'a pas pris fin définitivement. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Consignez explicitement les dates de l'année de référence dans la politique écrite de vacances, particulièrement lorsque l'employeur utilise l'année civile. (www.cfib-fcei.ca) Les conseils de Vacation Tracker sur les politiques soulignent aussi la nécessité de documenter une période de référence différente. (vacationtracker.io)

Le *tableau 1* résume les minimums légaux vérifiés pour cette publication d'octobre 2026.

Service à la fin de l'année de référence	Durée minimale des vacances annuelles	Taux minimal de l'indemnité	Vérification du calculateur
Moins d'un an	Un jour ouvrable par mois de service continu, jusqu'à concurrence de deux semaines. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)	4 %. (www.revenuquebec.ca)	Gardez les mois de service complets et le plafond de congés distincts du calcul du salaire.
D'un an à moins de trois ans	Deux semaines consécutives. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)	4 %. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)	Confirmez la fin de l'année de référence et les conditions plus avantageuses prévues au contrat.
Trois ans ou plus	Trois semaines consécutives. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)	6 %. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)	Appliquez le taux approprié à la rémunération admissible de l'année de référence.

Le tableau présente séparément la durée et l'argent. La rémunération moins élevée d'une personne à temps partiel peut donner une indemnité moindre, tandis que la durée des vacances suit le même droit fondé sur le service continu. Norton Rose Fulbright établit explicitement cette distinction. (www.nortonrosefulbright.com)

Recueillir et classer la rémunération

La formule habituelle de la feuille de calcul est **indemnité de vacances = salaire brut admissible de l'année de référence × pourcentage applicable**. Le salaire brut correspond à la rémunération avant les retenues à la source, et non au **salaire net**. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Utilisez les critères suivants, ligne par ligne, lors du rapprochement de l'exportation des données de paie :

- **Salaire habituel** : Rattachez le salaire à l'année de référence sélectionnée.
- **Heures supplémentaires et primes** : Incluez ces composantes du salaire dans la base de rémunération des vacances. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
- **Commissions** : Incluez les commissions, y compris celles versées pendant les vacances. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
- **Pourboires** : Incluez les pourboires déclarés ou attribués, s'il y a lieu; Revenu Québec confirme que les congés payés sont calculés à partir du salaire de base, plus les pourboires. (www.revenuquebec.ca)
- **Indemnités de congés payés** : Incluez les indemnités de jours fériés et de vacances applicables dans le salaire brut. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
- **Remboursements de dépenses** : Excluez les remboursements de dépenses appuyés par des pièces justificatives. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
- **Prestations de remplacement** : Séparez les prestations d'assurance-emploi et d'assurance salaire privée du salaire. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
- **Avantages ou ajustements inhabituels** : Examinez leur classification plutôt que de supposer que tous les éléments imposables de la paie reçoivent le même traitement selon les normes du travail. La définition du salaire dans la Loi comprend la rémunération et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Conservez la correspondance des codes de rémunération avec le calcul. Vérifiez de nouveau les directives officielles en vigueur avant de traiter la paie. (blog.payworks.ca) Chaque ligne de l'exportation devrait comporter un montant, une date de l'année de référence, un indicateur d'inclusion et le motif d'inclusion ou d'exclusion. Pour les pourboires, conservez les renseignements sur les pourboires déclarés qui servent au calcul des congés payés. (www.revenuquebec.ca) Cela permet de vérifier la base lorsque le logiciel de paie regroupe des paiements de nature différente.

Vérifier les changements de taux et les absences

Si la personne salariée atteint le seuil de trois ans pendant l'année de référence, la CNESST applique **6 % à la rémunération de toute l'année de référence**, plutôt que de scinder mécaniquement l'année à la date anniversaire. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Une provision hebdomadaire maintenue au taux inférieur nécessitera donc un rapprochement. Le changement de taux doit être intégré aux prévisions avant la clôture de l'année de référence.

Certaines absences admissibles exigent une indemnité ajustée plutôt qu'un simple pourcentage du salaire réduit effectivement versé. La loi en vigueur prévoit un ajustement fondé sur deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné pendant le travail, sous réserve de ses conditions et de son plafond. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Les congés de maternité et de paternité ainsi que les absences admissibles pour maladie ou accident devraient déclencher un examen selon les directives actuelles de la CNESST; le congé parental ne devrait pas automatiquement recevoir le traitement d'une autre catégorie de congé. (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca) Obtenez des conseils adaptés aux cas incertains, conformément aux limites des renseignements généraux indiquées par Vacation Tracker. (vacationtracker.io) Le calculateur devrait afficher **examen requis** lorsque ces indicateurs sont présents, en conservant le résultat habituel comme montant intermédiaire.

Comme convention de calcul, conservez toute la précision jusqu'à l'indemnité brute finale, puis arrondissez au cent selon une méthode documentée. Il s'agit d'une politique recommandée pour la feuille de calcul, et non d'une règle d'arrondissement présentée comme légale. Faites le rapprochement entre les arrondissements de la provision à chaque période et le total non arrondi de fin d'année.

Planifier les dates de vacances et le paiement

- **Prise du congé** : Normalement, les vacances accumulées doivent être prises dans les 12 mois suivant la fin de l'année de référence. Une convention collective ou un décret peut permettre de les reporter à l'année suivante. ([Loi sur les normes du travail, article 70](#))
- **Préavis** : Informez les personnes salariées de leurs dates de vacances au moins quatre semaines à l'avance. ([Loi sur les normes du travail, article 72](#))
- **Paiement** : Sous réserve des dispositions applicables d'une convention collective ou d'un décret, versez l'indemnité en un seul versement avant le début du congé ou dans la paie habituelle couvrant la période de vacances. ([Directives de la CNESST sur les vacances annuelles](#); [Loi sur les normes du travail, article 75](#))

Deuxième calculateur : indemnité de jours fériés et calendrier 2026

Délimiter correctement la période de rémunération

Pour un jour férié ordinaire admissible, calculez $H = W4 \div 20$, où **W4** représente le salaire admissible gagné pendant les **quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié**, à l'exclusion des heures supplémentaires. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Le dénominateur est fixe. Il ne correspond pas au nombre de jours que la personne salariée a effectivement travaillés, et la semaine du jour férié elle-même est exclue de la période rétrospective.

Pour une rémunération en tout ou en partie à commission, calculez $Hc = W12 \div 60$, où **W12** représente le salaire gagné pendant les **douze semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié**. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Gardez la rémunération à commission dans l'examen plutôt que d'utiliser uniquement le salaire fixe. Le paragraphe sur les commissions constitue un volet légal distinct; en présence d'heures supplémentaires ou d'une rémunération inhabituelle, confirmez leur traitement plutôt que de reprendre sans indication toutes les exclusions du volet ordinaire. Consignez le salaire non ajusté et chaque ajustement proposé. Obtenez des conseils adaptés à la situation lorsque la classification de la rémunération est incertaine. (vacationtracker.io)

Recueillez ces données avant d'accepter le résultat :

- **Jour férié concerné** : Consignez l'événement du calendrier sélectionné pour le calcul.
- **Classification de la rémunération** : Consignez la catégorie de rémunération de la personne salariée.
- **Semaines complètes de paie** : Joignez l'exportation datée des données source.
- **Registres de pourboires** : Ajoutez les pourboires déclarés ou attribués, s'il y a lieu. (www.revenuquebec.ca)
- **Situation d'emploi et d'absence** : Joignez l'évaluation de l'admissibilité.
- **Travail ou congé effectif** : Consignez l'horaire et la présence effective.

Les personnes à temps plein, à temps partiel, temporaires, occasionnelles et sur appel peuvent être admissibles, y compris celles récemment embauchées. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Ne remplacez pas la formule du jour férié par la valeur du quart de travail prévu de la personne salariée. L'exemple de la CNESST concernant une embauche récente confirme que les semaines sans rémunération ne réduisent pas le diviseur. (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Utiliser les dates sans confondre calendriers et droits

Le *tableau 2* réunit les règles provinciales de sélection des jours fériés et les dates du calendrier officiel de **2026**. Les employeurs du Québec choisissent **le Vendredi saint ou le lundi de Pâques**, plutôt que de devoir accorder les deux selon le minimum légal. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Le calendrier de l'Agence du revenu du Canada (**ARC**) fournit des dates; il ne détermine pas les jours fériés provinciaux auxquels une personne salariée a droit. (www.canada.ca)

Jour férié au Québec	Date en 2026	Mesure à prendre par l'employeur et distinction entre les calendriers
Jour de l'An	Jeudi 1er janvier. (www.canada.ca)	Règles des jours fériés provinciaux ordinaires.
Vendredi saint ou lundi de Pâques	Vendredi 3 avril ou lundi 6 avril. (www.canada.ca) (www.canada.ca)	Consignez le choix de l'employeur pour Pâques.
Journée nationale des patriotes	Lundi 18 mai. (www.canada.ca)	Le jour férié québécois tombe le lundi précédant le 25 mai; le calendrier fédéral désigne cette date comme la fête de la Reine. (www.canada.ca)
Fête nationale du Québec	Mercredi 24 juin. (www.canada.ca)	Ouvrez la démarche décisionnelle de la fête nationale.
Fête du Canada	Mercredi 1er juillet. (www.canada.ca)	Règles des jours fériés provinciaux ordinaires.
Fête du Travail	Lundi 7 septembre. (www.canada.ca)	Règles des jours fériés provinciaux ordinaires.
Action de grâce	Lundi 12 octobre. (www.canada.ca)	Règles des jours fériés provinciaux ordinaires.
Noël	Vendredi 25 décembre. (www.canada.ca)	Règles des jours fériés provinciaux ordinaires.

Le choix de Pâques laisse un seul jour férié payé dans cette ligne. **Le 30 septembre et le 11 novembre** ne devraient pas être importés d'un calendrier fédéral dans la liste ordinaire des jours fériés provinciaux auxquels on a droit au Québec. La CNESST indique que la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et le jour du Souvenir ne figurent pas dans cette liste provinciale. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Les jours fériés supplémentaires prévus au contrat demeurent une question distincte de politique interne.

Le traitement de la paie nécessite aussi un calendrier bancaire. Payworks distingue les dates légales des jours fériés bancaires qui coïncident avec elles et souligne que les fermetures peuvent nuire au traitement des paiements. (blog.payworks.ca) (blog.payworks.ca) Conservez la date légale du jour férié même lorsqu'une échéance de traitement bancaire exige de soumettre le fichier de paie plus tôt. Le calendrier du logiciel devrait correspondre à la compétence dont relève la personne salariée, conformément à la configuration des jours fériés selon le lieu décrite par Employment Hero. (help.employmenthero.com)

Travail les jours fériés, congés compensatoires et fête nationale

Démarche décisionnelle pour les jours fériés ordinaires

Pour les jours fériés ordinaires, vérifiez les journées de travail prévues avant et après le jour férié. Une absence sans l'autorisation de l'employeur ou sans motif valable peut avoir une incidence sur l'admissibilité; une absence justifiée ou autorisée ne devrait pas entraîner automatiquement une exclusion. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Un congé prolongé peut soulever une autre question : la CNESST explique que les

personnes en congé prolongé ou sans solde dans certaines situations peuvent ne pas être disponibles pour travailler et ne pas être admissibles à l'indemnité de jour férié ordinaire. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Soumettez les situations de congé incertaines à un examen plutôt que de saisir zéro en vous fondant uniquement sur le code de présence.

Appliquez la liste de vérification suivante :

- **La personne salariée admissible prend congé le jour férié** : Calculez et consignez l'indemnité légale. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)
- **La personne salariée travaille le jour férié** : Versez le salaire pour le travail effectué, plus l'indemnité, ou le salaire, plus un congé compensatoire payé. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
- **Congé compensatoire pour le travail un jour férié ordinaire (article 63)** : Prévoyez le congé payé dans les trois semaines précédant ou suivant le jour férié. Une période plus longue nécessite une convention collective ou un décret. ([Loi sur les normes du travail, article 63](#))
- **Jour férié ordinaire pendant les vacances ou en dehors de l'horaire habituel de travail (article 64)** : Versez l'indemnité légale ou accordez un congé compensatoire payé. Pour ce cas, consignez une date convenue entre l'employeur et la personne salariée ou fixée par une convention collective ou un décret. ([Loi sur les normes du travail, article 64](#))

Maintenez des écritures distinctes au registre pour le salaire, l'indemnité et le congé compensatoire. Choisir un congé compensatoire modifie le moment du paiement et l'obligation d'accorder un congé; cela ne supprime pas la nécessité de calculer l'indemnité de jour férié correspondante. Les catégories du système de paie qui distinguent le temps travaillé des congés payés peuvent faciliter cette tenue de dossiers.

(help.employmenthero.com)

Traiter le 24 juin séparément

La **Loi sur la fête nationale** prévoit les volets de calcul pour le salaire ordinaire et la rémunération à commission de la fête nationale du Québec. Son volet ordinaire utilise les quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du jour férié et exclut les heures supplémentaires. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) La CNESST indique qu'être en emploi à la date du jour férié constitue la condition d'admissibilité à la fête nationale; le critère ordinaire concernant l'absence les journées de travail qui l'entourent ne devrait donc pas être repris dans ce volet. (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Le travail à la fête nationale exige aussi une vérification opérationnelle distincte : la loi vise les établissements ou les services dont les activités ne sont pas interrompues en raison de leur nature.

(www.legisquebec.gouv.qc.ca) Lorsque cette disposition s'applique, le salaire pour le travail effectué doit être accompagné de l'indemnité ou d'un congé compensatoire. Un congé compensatoire pour le travail à la fête nationale est pris le **jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin**, plutôt que dans la période ordinaire de trois semaines. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Lorsqu'il s'agit d'un jour de congé habituel, l'article 6 prévoit d'abord un congé compensatoire équivalant à une journée normale de travail. Il prévoit ensuite la possibilité de verser une indemnité aux personnes rémunérées au temps, au rendement ou sur une autre base. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Conservez la classification de la rémunération et obtenez des conseils si la disposition applicable n'est pas

claire. Lorsque le congé annuel a une incidence sur l'horaire, la loi permet à l'employeur et à la personne salariée de convenir de la date du congé compensatoire. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Le remplacement du dimanche est lui aussi conditionnel : lorsque le dimanche n'est pas une journée habituelle de travail, le 25 juin le remplace aux fins précisées dans la loi. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Vérifier les heures supplémentaires séparément

L'indemnité de jour férié et les heures supplémentaires font l'objet de calculs distincts. La Loi compte les congés annuels payés et les jours fériés payés comme des jours de travail aux fins des heures supplémentaires. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) La CNESST explique qu'un jour férié qui tombe une journée habituelle de travail ajoute ses heures, tandis qu'un jour férié qui tombe un jour de congé habituel est exclu de ce calcul des heures. Pour les horaires variables, le calcul des heures du jour férié utilise la moyenne des quatre semaines précédentes. (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca) Maintenez un examen distinct des heures supplémentaires lors de l'approbation de la paie, même lorsque la feuille de calcul de l'indemnité de jour férié est exacte.

Mettre en place le transfert vers la paie et la tenue des dossiers

Le calculateur devrait produire des **montants bruts**. Il ne devrait pas estimer le salaire net en soustrayant un taux d'impôt universel. Revenu Québec indique que les calculs des retenues dépendent de la situation de la personne salariée, de l'employeur, de l'emploi et de la rémunération. (www.revenuquebec.ca) L'indemnité de vacances versée pendant un congé et celle versée sans congé peuvent nécessiter des méthodes différentes. (www.revenuquebec.ca) Transmettez à la paie les circonstances du paiement ainsi que l'indemnité brute. Le répertoire du gouvernement du Québec propose des accès distincts aux directives provinciales et fédérales sur la paie. (www.quebec.ca)

Pour les indemnités de vacances calculées selon un pourcentage et versées pendant le congé, Revenu Québec fournit des méthodes précises de retenue de l'impôt sur le revenu et des cotisations au Régime de rentes du Québec (**RRQ**). (www.revenuquebec.ca) Pour les indemnités de vacances versées sans congé, sa page dirige l'employeur vers la méthode applicable aux gratifications. (www.revenuquebec.ca) L'ARC distingue elle aussi les paiements habituels pour les jours fériés des indemnités de vacances assujetties aux méthodes de retenue applicables aux primes ou aux paiements irréguliers. (www.canada.ca) (www.canada.ca) Appliquez les instructions propres au Québec plutôt que d'importer mécaniquement dans la paie québécoise des formulations générales concernant le Régime de pensions du Canada.

Les indemnités de vacances peuvent aussi entraîner des cotisations au Régime québécois d'assurance parentale (**RQAP**) et les cotisations d'employeur applicables. Revenu Québec inclut l'indemnité de vacances dans la masse salariale totale pour certains calculs de cotisations. (www.revenuquebec.ca) (www.revenuquebec.ca) L'ARC exige que les indemnités de vacances et les paiements pour les jours fériés soient déclarés comme revenu d'emploi dans l'année où ils sont reçus. (www.canada.ca) Le calcul de la provision nécessite donc une marge distincte pour les coûts de l'employeur si l'entreprise veut établir un budget de trésorerie plus complet.

Utilisez cette liste de vérification pour le transfert vers la paie :

- **Identification de la personne salariée** : Conservez la compétence applicable, la classification de la rémunération et l'exportation des données source utilisées. (www.revenuquebec.ca)
- **Calcul des vacances** : Joignez les dates de l'année de référence, l'évaluation du service continu et le rapprochement de la rémunération incluse, ainsi que la politique écrite recommandée par la FCEI. (www.cfib-fcei.ca)
- **Calcul du jour férié** : Joignez la période des semaines complètes de paie, le numérateur, le diviseur et le résultat brut.
- **Choix de l'employeur** : Conservez l'indication selon laquelle la personne salariée reçoit une indemnité ou un congé compensatoire, ainsi que le dossier de planification de ce congé.
- **Circonstances du paiement** : Déterminez s'il s'agit d'un congé pris, d'un paiement sans congé ou d'un versement à la fin d'emploi avant de sélectionner les méthodes de retenue. (www.revenuquebec.ca)
- **Codes de paie** : Distinguez le travail habituel, les vacances, l'indemnité légale et les autres congés payés; Nethris décrit des catégories distinctes d'heures dans les feuilles de temps. (nethris.com)
- **Calendrier des versements** : Utilisez les échéances réellement attribuées à l'employeur. Les montants retenus à la source sont détenus en fiducie jusqu'à leur versement selon les règles prescrites. (www.revenuquebec.ca) La loi fédérale exige aussi des retenues et des versements selon les règles prescrites. (laws-lois.justice.gc.ca) Vérifiez les jours fériés bancaires au moment de planifier la date de traitement. (blog.payworks.ca)
- **Conservation** : Conservez les pièces justificatives et les fichiers électroniques sous une forme intelligible. (www.revenuquebec.ca) (www.canada.ca)

Revenu Québec exige généralement de conserver les registres pendant **six ans après la dernière année à laquelle ils se rapportent**; l'ARC exige elle aussi généralement **six ans** à compter de la fin de l'année d'imposition concernée. (www.revenuquebec.ca) (www.canada.ca) Vérifiez les exceptions avant de détruire les documents. Confier la paie ou la tenue de livres à un fournisseur externe laisse à l'employeur la responsabilité de conserver des registres adéquats. (www.canada.ca) Le répertoire québécois sur la gestion de la paie des entreprises donne accès aux directives pertinentes sur la tenue des dossiers. (www.quebec.ca)

L'automatisation est utile lorsque les absences approuvées alimentent les feuilles de temps et les transactions de paie, une procédure décrite par Nethris. (nethris.com) (nethris.com) Conservez la correspondance des codes de rémunération et l'historique des approbations avec la feuille de calcul afin qu'une personne qui l'examine plus tard puisse reproduire le calcul brut et le traitement de la paie.

Analyse des données et éléments probants

Planifier une provision pour une petite équipe (exemple hypothétique)

Le *tableau 3* illustre le cas de **quatre personnes salariées**, à partir d'une rémunération annuelle admissible présumée et des pourcentages de vacances tirés des sources citées. Le budget établi sur **26 périodes de paie** est une convention de planification choisie, et non une exigence légale quant à la fréquence. Le tableau applique le calcul des vacances selon un pourcentage présenté plus haut. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Les montants des jours fériés utilisent un numérateur distinct donné à titre d'exemple pour la période rétrospective et le diviseur applicable. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Hypothèse concernant la personne salariée	Salaire brut annuel admissible et taux de vacances	Montant annuel estimé pour les vacances	Provision par période de paie présumée	Exemple de calcul pour un jour férié
Embauche récente	30 000 \$ à 4 %. (www.revenuquebec.ca)	1 200 \$	46,15 \$	1 200 \$ dans la période rétrospective ordinaire ÷ 20 = 60 \$. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)
Temps partiel, sous le seuil supérieur de service continu	48 000 \$ à 4 %. (www.revenuquebec.ca)	1 920 \$	73,85 \$	2 400 \$ ÷ 20 = 120 \$. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
Personne salariée ayant atteint le seuil supérieur de service continu	60 000 \$ à 6 %. (www.revenuquebec.ca)	3 600 \$	138,46 \$	3 600 \$ ÷ 20 = 180 \$. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)
Personne salariée à commission au seuil supérieur de vacances	42 000 \$ à 6 %. (www.revenuquebec.ca)	2 520 \$	96,92 \$	9 000 \$ dans la période rétrospective des commissions ÷ 60 = 150 \$. (www.cnesst.gouv.qc.ca)
Total de l'équipe, calculé à partir des hypothèses ci-dessus	180 000 \$	9 240 \$	355,38 \$, en arrondissant le total	510 \$ pour ce jour férié donné à titre d'exemple

Il s'agit de calculs originaux à partir de données hypothétiques. Vérifiez de nouveau les données légales avant d'appliquer ces exemples à la paie. (blog.payworks.ca) La provision de vacances suit les liquidités prévues pour les indemnités annuelles. Les montants des jours fériés donnés à titre d'exemple décrivent une période de paie, et non des montants garantis pour chaque jour férié. Si un employeur maintient ces salaires d'exemple constants pour les **huit jours fériés provinciaux**, l'estimation de sensibilité est de **4 080 \$** en paiements annuels pour les jours fériés; le décompte suit la liste provinciale avec un seul choix à Pâques. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Cette hypothèse devrait être remplacée par des prévisions propres à chaque personne salariée lorsque les heures ou les commissions varient.

N'ajoutez pas simplement chaque paiement de jour férié à un budget salarial qui comprend déjà les jours fériés payés. De même, n'ajoutez pas de nouveau une indemnité annuelle de vacances entière lorsque le maintien du salaire ou des paiements antérieurs la financent déjà. Faites le rapprochement du mode de paiement permis par la règle sur les vacances. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Le tableau constitue une **estimation des besoins de trésorerie**, et non un avis comptable sur les passifs courus. Demandez au comptable de déterminer la comptabilisation, la présentation et le traitement des cotisations d'employeur; les directives de Revenu Québec sur les cotisations fournissent les données de paie. (www.revenuquebec.ca)

Embauche récente et heures à temps partiel (exemple hypothétique)

Une personne récemment embauchée qui a gagné **800 \$** dans la période ordinaire applicable obtient, selon la formule, **800 \$ ÷ 20 = 40 \$**. Les semaines sans rémunération demeurent dans la période. Ce calcul suit l'approche de l'organisme de réglementation pour les embauches récentes, plutôt que de diviser par le nombre de semaines travaillées. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Une personne à temps partiel dont les salaires

hebdomadaires admissibles sont de **280 \$, 630 \$, 0 \$ et 490 \$** a un numérateur de **1 400 \$** et une indemnité de jour férié de **70 \$**. La même formule ordinaire s'applique malgré les heures irrégulières.

(www.cnesst.gouv.qc.ca)

Pour les vacances annuelles, une augmentation en fin d'année ne rend pas automatiquement l'indemnité égale au salaire hebdomadaire actuel de la personne salariée multiplié par les semaines de vacances. Le guide professionnel en ressources humaines explique qu'une augmentation récente ou un congé sans solde peut faire en sorte que le montant fondé sur la rémunération historique diffère de la paie actuelle habituelle. (carrefourrh.org) Conservez la rémunération historique plutôt que de lui substituer le taux actuel.

Commissions et travail un jour férié (exemple hypothétique)

Une personne salariée rémunérée en partie à commission gagne **12 000 \$** dans la période applicable de semaines complètes de paie. Le résultat pour le jour férié est **12 000 \$ ÷ 60 = 200 \$**, selon le volet des commissions. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Si une personne admissible rémunérée à l'heure travaille **7,5 heures à 24 \$**, son salaire ordinaire est de **180 \$**. Avec une indemnité de jour férié présumée de **70 \$**, le total brut immédiat est de **250 \$** si l'employeur choisit le paiement plutôt qu'un congé compensatoire, avant tout ajustement pour heures supplémentaires. La structure légale correspond au salaire, plus une indemnité ou un congé compensatoire. (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Si l'employeur choisit un congé compensatoire, consignez maintenant le salaire de **180 \$** pour le travail effectué et, séparément, l'obligation d'accorder un congé payé. Appliquez la période ordinaire du congé de remplacement ou la période distincte de la fête nationale, selon l'événement. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Un jour férié ordinaire qui tombe un jour de congé habituel exige lui aussi l'indemnité légale ou un congé de remplacement payé convenu; l'absence de la personne salariée à l'horaire ne constitue pas le calcul final. (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Fin d'emploi et base de rémunération imbriquée

La fin d'emploi mérite son propre rapprochement. L'article 76 exige l'indemnité acquise non utilisée, plus le montant approprié pour l'année de référence en cours. (www.legisquebec.gouv.qc.ca) L'exemple officiel de la CNESST montre pourquoi un simple versement en deux lignes peut omettre une partie de la base : **30 000 \$ × 6 % = 1 800 \$** d'indemnité de l'année précédente; **8 200 \$ + 1 800 \$ = 10 000 \$** de salaire brut pour l'année en cours dans cet exemple; **10 000 \$ × 6 % = 600 \$**; total de **2 400 \$**. (www.cnesst.gouv.qc.ca) L'indemnité antérieure contribue à la base brute courante dans cet exemple. Faites le rapprochement des paiements antérieurs et des dates pour éviter de l'omettre ou de la compter deux fois. Éducaloi confirme aussi qu'une démission ne supprime pas le droit aux vacances accumulées qui n'ont pas été prises. (educaloi.qc.ca)

Répercussions et pistes d'évolution

Pour un petit employeur, l'amélioration utile est un dossier d'approbation reproductible. Une feuille de calcul transparente indique la période source, calcule le droit brut, consigne le choix permis à l'employeur et transfère le résultat à la paie. Cela appuie la politique écrite de vacances recommandée par la FCEI et la distinction entre la durée des vacances et l'indemnité sur laquelle insiste l'ordre professionnel en ressources humaines. (www.cfib-fcei.ca) (carrefourrh.org)

Vérifiez les éléments suivants avant d'approuver un traitement :

- **Erreur de compétence** : Un emploi de compétence fédérale ou assujetti à la CCQ a été soumis au calculateur québécois ordinaire. (www.canada.ca) (www.ccq.org)
- **Erreur de période de référence** : L'année de vacances a été confondue avec la période rétrospective du jour férié. (www.nortonrosefulbright.com)
- **Erreur de changement de taux** : L'évaluation du seuil de service continu n'a pas été effectuée.
- **Erreur de base de rémunération** : Les pourboires, les commissions ou les indemnités de congés payés ont été omis. (www.revenuquebec.ca)
- **Erreur de calendrier** : Le logiciel a importé un calendrier des jours fériés d'une compétence inappropriée. (help.employmenthero.com)
- **Erreur de délai** : Un congé compensatoire a été saisi sans vérification de sa date.
- **Erreur de retenues** : L'indemnité brute a été présentée comme une paie nette. (www.revenuquebec.ca)
- **Erreur d'automatisation** : Un type de congé prédéfini a été accepté sans examen de sa configuration. Employment Hero attribue cette responsabilité à sa clientèle. (help.employmenthero.com)

L'organisation des espaces de travail et l'administration de la paie se rejoignent dans les processus de fonctionnement de l'employeur. La visite virtuelle de **2727 Coworking** s'adresse aux travailleurs autonomes, aux entreprises en démarrage et aux entreprises établies, ce qui correspond au public qui utilise cette liste de vérification opérationnelle. (2727coworking.com) La procédure de paie exige tout de même ses propres dossiers datés et une autorité d'approbation. Les dossiers automatisés d'absences approuvées, comme ceux décrits par Nethris, peuvent réduire la double saisie si les catégories de rémunération et de congé sont configurées correctement. (nethris.com)

Foire aux questions (FAQ)

Comment calcule-t-on l'indemnité de vacances au Québec?

Multipliez le salaire brut admissible de l'année de référence par le pourcentage minimal applicable, sous réserve des conditions plus avantageuses prévues au contrat et des ajustements requis pour les absences. Les taux légaux sont de **4 % ou 6 %**, et le service continu à la fin de l'année de référence détermine le droit minimal pertinent. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

Les personnes à temps partiel reçoivent-elles une indemnité de jour férié?

Elles peuvent être admissibles. Le statut à temps partiel ou occasionnel n'exclut pas automatiquement une personne salariée, et les personnes récemment embauchées peuvent aussi être admissibles. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Calculez l'indemnité à partir du salaire et de la période de paie applicables, puis suivez la démarche d'admissibilité des jours fériés ordinaires ou de la fête nationale.

Un employeur peut-il payer les vacances sur chaque chèque plutôt que d'accorder un congé?

Ne supposez pas que le versement du pourcentage supprime le droit aux jours de vacances. La durée des vacances et l'indemnité sont distinctes. (carrefourrh.org) L'article 75 régit les modalités de paiement, et la CNESST décrit une exception liée aux activités saisonnières ou intermittentes permettant d'ajouter l'indemnité au salaire. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Vérifiez les modalités avant de mettre en place un code de paie récurrent.

Existe-t-il un calculateur officiel de la CNESST pour les jours fériés?

La page de la CNESST sur la formule contient un lien vers **monCalcul** pour les indemnités de jours fériés. (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Les personnes salariées de la construction peuvent-elles utiliser ces calculateurs?

Les personnes salariées assujetties au régime de la construction de la CCQ devraient utiliser sa procédure distincte d'indemnité de vacances. La CCQ reçoit les versements des employeurs par l'intermédiaire de ce régime. (www.ccq.org)

Une provision de vacances détermine-t-elle les retenues ou les dates de versement?

Non. Le droit brut, une prévision de trésorerie et le traitement des retenues sur la paie constituent des résultats distincts. Le répertoire du gouvernement du Québec dirige les employeurs vers les directives provinciales et fédérales sur la paie. (www.quebec.ca) La page de Revenu Québec sur l'indemnité de vacances distingue les circonstances du paiement qui ont une incidence sur la méthode applicable. (www.revenuquebec.ca)

Conclusion

Le calculateur destiné à l'employeur devrait répondre à une série de questions concrètes : de quelle compétence relève la personne salariée, quel événement de paie est payé, quelle période source fournit la rémunération et quel volet de rémunération s'applique. Les vacances annuelles commencent par le service continu à la fin de l'année de référence et le salaire brut admissible; les jours fériés commencent par le jour férié sélectionné et les semaines complètes de paie qui le précèdent. Garder ces périodes source visibles permet de repérer plus facilement les erreurs avant l'approbation d'un paiement.

Gardez ensemble la politique de congés et le processus d'approbation des demandes. Pour un jour férié travaillé, conservez le salaire pour le travail effectué ainsi que l'indemnité ou le congé compensatoire choisi. Donnez à la fête nationale sa propre démarche décisionnelle et ses propres contrôles de planification. La période légale distincte constitue une raison pratique d'éviter un seul paramètre générique de congé de remplacement. (www.legisquebec.gouv.qc.ca)

La provision de l'équipe devient alors une vue de planification fondée sur les faits de la paie et des hypothèses explicites. Faites son rapprochement avec les paiements déjà effectués et les salaires déjà prévus au budget, plutôt que de traiter le total projeté comme une dépense supplémentaire automatique. Transférez les montants bruts approuvés à la paie avec les circonstances de leur paiement et les pièces justificatives. Les directives de

Revenu Québec fournissent les distinctions pertinentes pour les retenues sur les indemnités de vacances, tandis que l'ARC précise les règles de déclaration du revenu d'emploi. (www.revenuquebec.ca) (www.canada.ca)

Une feuille de calcul demeure utile lorsqu'une autre personne peut reproduire son résultat. Conservez les dates, les indicateurs d'inclusion, le numérateur, le diviseur ou le pourcentage, l'arrondissement final et la décision d'approbation. Gardez suffisamment de détails pour permettre à l'ARC de déterminer les obligations fiscales et les droits. (Agence du revenu du Canada — Tenue de registres)

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?langCont=en>
2. <https://carrefourrh.org/outils/guides-pratiques/rh-pme/vacances>
3. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/leave/statutory-holidays/statutory-holidays>
4. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/F-1.1>
5. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/calculating-source-deductions-and-contributions/special-cases-source-deductions-and-employer-contributions/vacation-pay/>
6. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federal-labour-standards/vacations-holidays.html>
7. <https://www.ccq.org/en/avantages-sociaux/salaire-taux/cheque-vacances>
8. <https://2727coworking.com>
9. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federally-regulated-industries.html>
10. <https://2727coworking.com/articles/fr/guide-cnesst-petites-entreprises-quebec>
11. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/gestion-payee>
12. <https://support.waveapps.com/hc/en-us/articles/13981505391508--Canada-Federal-and-provincial-vacation-guidelines>
13. <https://blog.payworks.ca/questions-about-quebec-payroll-legislation-weve-got-you-covered>
14. <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/9398d01f/doing-business-in-quebec-labour-and-employment-law>
15. <https://www.cfib-fcei.ca/en/tools-resources/annual-vacations>
16. <https://educaloi.qc.ca/en/capsules/annual-vacation/>
17. <https://help.employmenthero.com/hc/en-ca/articles/17426676680207-Configuring-locations-and-statutory-holidays>
18. <https://help.employmenthero.com/hc/en-ca/articles/17426914108687-Managing-Time-Off>
19. <https://nethris.com/business-solutions/time-management/>
20. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/definition/uninterrupted-service>
21. <https://vacationtracker.io/leave-laws/canada/quebec/>
22. <https://2727coworking.com/articles/fr/calcul-salaire-net-quebec-2026>
23. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/definition/gross-salary-or-wages>
24. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-iv-annual-leave-pay-section-66-77/section-74>

25. <https://www.revenuquebec.ca/en/citizens/your-situation/employees-who-receive-tips-benefits-and-obligations/>
26. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/N-1.1>
27. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/leave/annual-vacation>
28. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/leave/statutory-holidays/calculating-indemnity-statutory-holiday>
29. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/public-holidays.html>
30. <https://blog.payworks.ca/save-the-dates-heres-the-2026-statutory-holiday-schedule>
31. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/wage-and-pay/wages/overtime>
32. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/calculating-source-deductions-and-contributions/>
33. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/payroll-deductions-contributions/special-payments/vacation-pay-public-holidays.html>
34. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/keeping-your-registers-and-supporting-documents/>
35. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-3.3/section-153.html?txthl=plan+referred+to+in+subsection>
36. <https://2727coworking.com/articles/fr/duree-conservation-documents-entreprise-quebec-guide>
37. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/rc188/keeping-records.html>
38. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-iv-annual-leave-pay-section-66-77/section-76>
39. <https://2727coworking.com/virtual-tour>
40. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-iv-annual-leave-pay-section-66-77/section-75>

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.