



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Employeur de référence au Québec : embaucher sans se constituer en société

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 · 2026-04-30 · employeur de référence · services PEO · lois du travail au Québec · embauche transfrontalière · conformité à la CNESST · employeur étranger au Québec · projet de loi 96 et emploi

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/employeur-officiel-peo-quebec-embauche>

Dans cet article

1. Sommaire
2. Introduction
3. Modèles d'employeur de référence (EOR) et de PEO : définitions et différences
4. Cadre juridique et réglementaire au Canada
5. Comparaisons provinciales : le Québec et les autres provinces
6. Embaucher sans entité locale : approches pour les entreprises étrangères
7. Employeur de référence au Québec
8. Organisations professionnelles d'employeurs au Québec
9. Comment les talents montréalais sont embauchés par un EOR : données et utilisation concrète
10. Tendances et statistiques du marché des EOR
11. Exemples et cas d'utilisation
12. Avantages, défis et éléments à considérer
13. Avantages d'un EOR pour les employeurs étrangers
14. Défis et inconvénients
15. Avantages d'une PEO (si l'entreprise est déjà constituée en société)
16. Analyse des données et observations fondées sur des données probantes
17. Conséquences et orientations futures
18. Conclusion

Sommaire

Le marché du travail moderne a connu une hausse spectaculaire du recours aux **employeurs de référence (EOR)** et aux **organisations professionnelles d'employeurs (PEO)**, qui permettent aux entreprises étrangères d'embaucher du personnel au Québec (surtout à Montréal) sans constituer de filiale locale. Des tendances mondiales comme l'accélération du **travail à distance et hybride** — particulièrement depuis la COVID-19 — ont entraîné une croissance fulgurante du marché des EOR (fmcgroup.com). Au Canada, et au Québec en particulier, ces solutions permettent aux entreprises de « hire employees across borders faster than ever without setting up local entities » (fmcgroup.com). Un EOR s'engage par contrat à devenir l'**employeur légal** du travailleur établi au Québec et assume toutes les obligations liées à la paie, aux impôts, aux avantages sociaux et au respect des lois locales (www.vistra.com) (expressglobalemployment.com). À l'inverse, au Canada, une PEO établit généralement une relation de coemploi avec l'entreprise cliente : la PEO prend en charge les fonctions de ressources humaines et de paie, mais l'entreprise cliente demeure l'employeur légal aux fins de la responsabilité et de la conformité (www.vistra.com) (expressglobalemployment.com).

Au Québec, l'embauche par l'intermédiaire d'un EOR est particulièrement utile en raison d'exigences locales uniques. La Charte de la langue française du Québec (récemment renforcée par le **projet de loi 96**) impose le français comme langue par défaut de tous les contrats de travail, documents et communications en milieu de travail (employsome.com) (www.goulartlawyers.ca). Les normes du travail québécoises se distinguent également : la semaine normale de travail compte 40 heures (les heures supplémentaires sont rémunérées à 1,5× au-delà de 40 heures) (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca), et il y a 8 jours fériés payés par année (www.justice-quebec.ca). Le régime d'emploi du Québec est administré par la CNESST, et non par le gouvernement fédéral (employsome.com), et il impose des prélèvements supplémentaires sur la masse salariale : les employeurs doivent notamment cotiser au **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)** et au Fonds des services de santé du Québec (FSS) (www.revenuquebec.ca) (www.quebec.ca). Un fournisseur de services EOR prend en charge toutes ces retenues sur la paie et ces inscriptions propres au Québec (employsome.com) (employsome.com), ce qui permet à l'entreprise étrangère de faire immédiatement appel aux talents montréalais sans avoir à s'y retrouver elle-même dans ces règles.

Ce rapport examine en profondeur les services EOR et PEO au Québec en 2026. Nous définissons et comparons les modèles EOR et PEO, passons en revue les cadres réglementaires fédéral et québécois et expliquons comment les entreprises étrangères peuvent légalement embaucher au Québec sans créer d'entité locale. Nous citons des données récentes et des analyses d'experts pour étayer la discussion, notamment les tendances du marché et les exigences légales réelles. Des tableaux comparent les principales caractéristiques des EOR et des PEO et mettent en parallèle les règles du travail du Québec et celles d'autres provinces. Nous abordons les avantages, les coûts et les défis de chaque approche pour les employeurs étrangers, à l'aide de scénarios illustrant leur utilisation concrète. Enfin, nous explorons les conséquences de ces évolutions pour les entreprises et les décideurs publics et présentons les orientations futures de l'embauche internationale.

Introduction

La mondialisation du travail et la multiplication des emplois à distance et hybrides ont incité les entreprises à chercher du personnel qualifié au-delà de leurs frontières. Les **secteurs technologiques et professionnels de Montréal**, en particulier, ont attiré l'attention du monde entier. L'économie québécoise dispose d'un bassin de travailleurs vaste et croissant — Montréal à elle seule compte plus de **180 000 travailleurs du secteur technologique** (www.montrealinternational.com) — et offre des coûts d'exploitation concurrentiels ainsi que des politiques favorables à l'innovation (www.montrealinternational.com). Pourtant, les lois strictes du Québec en matière de langue et d'emploi peuvent constituer des obstacles pour les entreprises étrangères. Historiquement, une entreprise qui souhaitait embaucher à Montréal devait **se constituer en société au Canada, sous le régime provincial ou fédéral**, puis s'inscrire pour les prélèvements sur la paie, l'indemnisation des accidents du travail et d'autres obligations. Ce processus peut être complexe, prendre du temps et ne pas toujours se justifier lorsqu'une entreprise ne compte au départ qu'une poignée d'employés au Québec.

Les services d'employeur de référence (EOR) et d'organisation professionnelle d'employeurs (PEO) sont apparus comme d'autres solutions. De façon générale, ces modèles consistent à confier à un fournisseur tiers la « pierre angulaire » de l'emploi sur les plans juridique et des ressources humaines. Un service EOR mondial devient littéralement *l'employeur légal* du travailleur — il prend en charge la paie, les versements d'impôts, les avantages sociaux, le respect des lois du travail, etc. — tandis que l'entreprise étrangère continue de gérer le travailleur au quotidien et de bénéficier de ses services (www.vistra.com) (employsome.com). Une PEO, en revanche, exige habituellement que le client soit déjà présent localement; la PEO et le client deviennent alors coemployeurs du personnel et se partagent les responsabilités (le plus souvent, la PEO s'occupe de la paie et des avantages sociaux, et le client dirige le travail) (www.vistra.com) (expressglobalemployment.com).

Le choix entre un EOR, une PEO ou la constitution directe d'une société dépend de la stratégie de l'employeur. Pour une embauche transfrontalière limitée sans filiale, un EOR peut offrir une solution pratique en administrant les inscriptions, la paie, les retenues à la source, les versements et les documents d'emploi dans les limites convenues du mandat du fournisseur. Cela peut éviter de constituer une entité locale pour cette embauche, mais ne garantit pas la conformité et n'élimine pas les responsabilités légales, fiscales, contractuelles ou opérationnelles propres au client. Une entente avec une PEO suppose généralement que le client possède déjà une entité canadienne et demeure l'employeur, tout en externalisant certaines tâches administratives de ressources humaines.

Le contexte juridique québécois présente des complexités **uniques** qui rendent les EOR particulièrement utiles. Le droit du travail québécois est administré à l'échelle provinciale par la CNESST (plutôt que par un ministère fédéral ou un bureau des normes d'emploi) (employsome.com), et impose des exigences qu'on ne retrouve pas ailleurs au Canada. Par exemple, la **Charte de la langue française** (Charte de la langue française) exige que tous les « contracts of adhesion » (contrats de travail types) soient fournis en français par défaut (www.goulartlawyers.ca). Selon les modifications récentes apportées par le projet de loi 96, le français doit être la *langue de travail* par défaut, notamment dans les offres d'emploi, les politiques et le matériel de formation (www.airdberlis.com). Le Québec fixe aussi la semaine normale de travail à 40 heures (contre 44 en Ontario) (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.ontario.ca), avec une rémunération des heures supplémentaires à 1,5× au-delà de 40 heures (www.cnesst.gouv.qc.ca). Les employeurs du Québec doivent accorder au moins

deux semaines de vacances payées (qui passent à trois semaines après cinq années de service) et verser une indemnité de vacances correspondant à un pourcentage du salaire. Le Québec compte **8 jours fériés payés** par année (www.justice-quebec.ca) (contre neuf en Ontario, par exemple). Enfin, le Québec oblige les employeurs à cotiser à des fonds sociaux supplémentaires : chaque employeur verse, par exemple, des cotisations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Fonds des services de santé du Québec (FSS) selon des taux prescrits (www.revenuquebec.ca).

Ces particularités signifient que toute entreprise étrangère qui embauche à Montréal doit respecter la Loi sur les normes du travail du Québec (la Loi sur les normes du travail) et les lois connexes. Le non-respect de ces règles entraîne des sanctions; les experts préviennent d'ailleurs que le simple fait d'embaucher des travailleurs contractuels plutôt que des salariés ne permet **pas** d'éviter ces règles si leur statut réel est celui de salariés (risque de mauvaise classification). En pratique, le recours à un EOR assure que le fournisseur local gérera toutes les exigences québécoises — notamment les versements liés à la paie à **Revenu Québec** et à la CNESST, ainsi que le dépôt des contrats de travail conformément aux normes québécoises. Le tableau 1 (ci-dessous) résume certains éléments distinctifs du droit du travail québécois et leurs différences par rapport à d'autres provinces comme l'Ontario.

En respectant ces règles pour le compte de l'employeur, un service EOR permet à une entreprise étrangère d'intégrer rapidement des employés montréalais. Les principaux fournisseurs EOR indiquent que les entreprises peuvent « hire local workers in a new market quickly and with minimal risk » (www.vistra.com). La croissance des EOR tiers reflète cette proposition : les rapports sectoriels confirment que le marché est « expanding rapidly », les entreprises utilisant les EOR pour éviter de créer des entités locales (fmcgroup.com). Au Canada, les solutions EOR ont atteint une maturité telle que de nombreuses entreprises de services (y compris des acteurs mondiaux comme Deel, Remote, Papaya, Safeguard Global et des agences locales) peuvent proposer une solution clé en main pour l'emploi au Québec en 2026. Ce rapport explore le fonctionnement de ces modèles dans le contexte québécois et fournit des conseils fondés sur des données probantes quant à leur utilisation.

Modèles d'employeur de référence (EOR) et de PEO : définitions et différences

Employeur de référence (EOR) : Un EOR est une entreprise tierce qui devient l'employeur légal d'un salarié pour le compte d'une autre entreprise. Comme l'explique Vistra, un EOR fournit des « similar services to those provided by PEOs, including payroll, benefits, and employment administration, » *mais*, contrairement à une PEO, il **n'établit pas de relation de coemploi** (www.vistra.com). Le travailleur signe plutôt un seul contrat de travail avec l'EOR, qui assume l'entière responsabilité du respect des lois locales sur l'emploi, des retenues d'impôt et des avantages sociaux. L'entreprise cliente conserve la gestion quotidienne du travail, mais, légalement, l'EOR est l'employeur du travailleur (www.vistra.com) (expressglobalemployment.com). Les ententes EOR permettent notamment aux entreprises d'embaucher dans des territoires où elles n'ont aucune entité locale : « EORs can help businesses operate in countries or jurisdictions where they don't have an established legal entity » (www.vistra.com). Une entreprise étrangère peut donc « hire employees across borders ... without setting up local entities » (fmcgroup.com). En pratique, l'EOR perçoit la part patronale des

prélèvements sur la paie, émet les chèques de paie, fournit les avantages sociaux prévus par la loi et inscrit l'employé conformément aux règles québécoises (notamment auprès de la CNESST) (employsome.com), puis facture à l'entreprise cliente des frais mensuels en plus du salaire brut.

Organisation professionnelle d'employeurs (PEO) : Une PEO est un fournisseur de services externalisés de ressources humaines qui conclut généralement une entente de *coemploi* avec l'entité locale existante d'un client. Dans un modèle PEO, la PEO et le client sont conjointement coemployeurs du personnel : la PEO peut gérer la paie, les avantages sociaux et l'indemnisation des accidents du travail (en déclarant les employés sous son numéro d'identification fiscale), tandis que l'entreprise cliente conserve le contrôle opérationnel du travail (www.vistra.com). Comme le souligne Vistra, dans une PEO, « co-employment, all of a client's employees in the jurisdiction in question are reported under the PEO's tax identification number ... [and] contractually, there are two employment agreements: the first is between the PEO and the employee, and the second between the client and the employee » (www.vistra.com). Au Canada, cela signifie que l'entreprise cliente (qui possède une entité constituée en société) demeure l'employeur *de jure* à de nombreux égards, notamment pour la responsabilité juridique du respect du droit du travail (expressglobalemployment.com). La PEO devient simplement un partenaire administratif : « the client company remains the legal employer for most purposes — including liability, hiring, termination, and compliance » (expressglobalemployment.com). L'analyse de Coats et coll. (2022) confirme que le modèle PEO « is not defined in Canadian law, » mais qu'en pratique il est traité comme une externalisation contractuelle des tâches de ressources humaines (expressglobalemployment.com).

Principales distinctions : Le tableau 1 (ci-dessous) compare les caractéristiques des ententes EOR et PEO au Québec et au Canada. En résumé :

- **Employeur légal :** Une PEO ne dégage pas le client de ses responsabilités légales d'employeur — le client (ou sa filiale locale) demeure coemployeur (expressglobalemployment.com). À l'inverse, un EOR devient l'employeur légal de référence et assume l'entière responsabilité légale (juridique et fiscale) à l'égard du travailleur (www.vistra.com) (expressglobalemployment.com). Autrement dit, le nom de l'EOR figure dans les déclarations officielles, les identifiants fiscaux de paie et les contrats de travail. Vistra précise explicitement que l'EOR « assumes full liability for all employees and is considered the legal employer under Canadian labour legislation » (oigroup.ca).
- **Entité requise :** Une entente PEO exige généralement que l'entreprise cliente possède déjà ou constitue une entité canadienne ou québécoise (puisque le client doit assumer certaines responsabilités liées à l'emploi). À l'inverse, un EOR s'adresse expressément aux entreprises *sans* entité locale. Employosome souligne que le recours à un EOR « avoids the need to register a Canadian (or local Quebec provincial) entity » (employsome.com).
- **Contrats :** Le coemploi avec une PEO implique deux contrats (PEO–employé et client–employé) (www.vistra.com), tandis que le modèle EOR comporte un seul contrat entre l'EOR et le travailleur (le client ne signe pas son propre contrat avec ce travailleur) (www.vistra.com).
- **Portée de la couverture :** Une PEO exige souvent de couvrir tous les employés d'un territoire donné (puisque'il s'agit de coemploi sous un seul identifiant de paie), tandis qu'un EOR peut couvrir uniquement le projet, l'équipe ou les employés particuliers que le client choisit (www.vistra.com). Cette formule offre

plus de souplesse : une entreprise peut, par exemple, recourir à un EOR pour un sous-groupe de travailleurs sans que cela touche les autres.

- **Intégration et conformité** : Les deux modèles prennent en charge le traitement de la paie et les déclarations fiscales, mais l'EOR assume la conformité dans son ensemble. L'EOR s'inscrit directement auprès d'organismes comme Revenu Québec, la CNESST, etc., et leur verse les sommes dues au titre de la paie. À l'inverse, dans une entente PEO, l'entité du client demeure inscrite aux registres; le client reste donc responsable en dernier ressort (la PEO exécutant les tâches administratives).

Ces différences sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Caractéristique	PEO (coemploi)	EOR (employeur de référence)
Employeur légal	Client (coemployeur) — l'entité du client conserve la responsabilité (expressglobalemployment.com).	Fournisseur EOR — l'EOR est l'employeur officiel selon le droit local (www.vistra.com) (oigroup.ca).
Entité requise	Oui — le client doit avoir une filiale ou une succursale au Canada ou au Québec.	Non — une entente EOR peut être utilisée sans constituer de société locale (employsome.com).
Contrats de travail	Deux contrats (client–employé et PEO–employé) (www.vistra.com).	Un contrat (EOR–employé) (www.vistra.com); le client ne conclut pas de contrat avec l'employé.
Modèle de coemploi	Coemploi (conjoint) sous l'identifiant fiscal de la PEO.	Sans objet — l'EOR assume pleinement le titre d'employeur sous son propre identifiant fiscal.
Déclarations de paie	La paie est déclarée sous la PEO (souvent à l'aide de son numéro BDID).	La paie est déclarée sous les comptes fiscaux québécois et les comptes CNESST de l'EOR.
Responsabilité	Le client conserve la responsabilité de la conformité; la PEO gère l'administration.	L'EOR assume la conformité des prélèvements sur la paie, des avantages sociaux, de la sécurité au travail, des règles de cessation d'emploi, etc. (employsome.com).
Souplesse	Couvre généralement tous les employés du client dans la province; moins modulaire.	Peut servir pour une ou plusieurs personnes ou un projet; le client choisit les embauches précises. (www.vistra.com).
Avantages sociaux	Avantages fournis par les régimes collectifs de la PEO ou les régimes du client.	Avantages (santé, retraite, etc.) fournis par les dispositifs de l'EOR conformément à la loi.
Cas d'utilisation	Convient surtout aux entreprises qui possèdent déjà une entité et souhaitent externaliser les ressources humaines à grande échelle.	Convient surtout aux entreprises étrangères qui doivent embaucher immédiatement sur place sans entité (www.vistra.com) (employsome.com).

Tendances du marché : Le modèle EOR a connu une croissance particulièrement forte à mesure que les entreprises cherchent à se développer à l'international. Un rapport sectoriel indique que le marché des EOR « is expanding rapidly, driven by global trends in remote work and workforce globalization » (fmcgroup.com). De nombreux sondages indiquent que les entreprises sont « hiring across borders faster than ever without setting up local entities » (fmcgroup.com). En comparaison, le recours aux PEO au Canada demeure un segment plus restreint (souvent axé sur des besoins locaux ou régionaux en ressources humaines), tandis que les solutions EOR se sont imposées comme une stratégie centrale d'embauche internationale (fmcgroup.com) (www.vistra.com).

Cadre juridique et réglementaire au Canada

Le cadre canadien du travail et de la paie comporte plusieurs niveaux de réglementation. **Le droit de l'emploi relève principalement des provinces** : chaque province ou territoire possède sa propre loi sur les normes d'emploi, qui encadre le salaire minimum, les heures supplémentaires, les jours fériés, etc. (certains secteurs, comme les banques et les télécommunications, sont de compétence fédérale, mais constituent des exceptions). Les lois du travail du Québec (regroupées sous la *Loi sur les normes du travail* et les règlements connexes) régissent la plupart des activités dans la province. La fiscalité et la sécurité sociale relèvent en partie du fédéral (p. ex. le Régime de pensions du Canada (RPC) et l'assurance-emploi (AE)) et en partie des provinces (le Québec possède son propre Régime de rentes du Québec (RRQ), son Régime québécois d'assurance parentale, etc.).

Pour un employeur étranger, certaines exigences fédérales s'appliquent à tout employé qui travaille au Canada, peu importe le territoire. Par exemple, tous les employeurs doivent verser les **retenues d'impôt sur le revenu** canadien ainsi que les cotisations au RPC ou au RRQ et à l'AE prélevées sur les salaires. Les directives de Revenu Québec précisent certains cas particuliers : notamment, si un employeur n'a pas d'établissement au Québec, certaines retenues peuvent être traitées différemment. Plus précisément, si l'employé fournit des services au Québec dans un établissement d'un autre employeur et que certaines conditions sont réunies, le salaire « is not subject to withholding tax nor to QPP contributions » (www.revenuquebec.ca). Toutefois, Revenu Québec indique explicitement que ces salaires **doivent quand même être pris en compte** dans le calcul des cotisations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), au Fonds des services de santé du Québec (FSS), au fonds des normes du travail et au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) (www.revenuquebec.ca). En pratique, un fournisseur EOR veillera à ce que toutes les cotisations requises (fédérales et québécoises prévues par la loi) soient correctement retenues et versées.

Les principales obligations fédérales et provinciales comprennent :

- **Impôt sur le revenu et retenues sur la paie** : Les employeurs doivent retenir et verser les impôts fédéral et provincial sur le revenu des résidents. (Remarque : les employés non résidents sont assujettis à des règles fiscales particulières, mais la plupart des personnes embauchées par un EOR à Montréal seraient des résidents canadiens.)
- **Régimes de retraite** : Les cotisations au RPC (ou au RRQ au Québec) sont exigibles sur les revenus d'emploi. (Les taux réels changent chaque année; par exemple, le taux du RRQ pour les employeurs en 2025 est de 6,4 %.)
- **Assurance-emploi (AE)** : Les employeurs et les employés cotisent à l'AE (bien que le Québec exige d'abord des cotisations au RQAP à la place).
- **Indemnisation des accidents du travail / assurance de sécurité au travail** : Chaque province possède un régime d'indemnisation des accidents du travail (CNESST au Québec, WSIB en Ontario, etc.). Au Québec, l'employeur (ou l'EOR) doit s'inscrire à la CNESST et verser des primes d'assurance contre les accidents du travail (employsome.com).

- **Normes d'emploi (provinciales)** : Chaque province fixe les règles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires, aux jours fériés, aux vacances, aux congés, au préavis de cessation d'emploi et aux indemnités de départ. Le respect des normes provinciales est obligatoire pour tout travailleur dans la province. Au Québec, la CNESST fait appliquer ces normes (tandis qu'en Ontario, le ministère du Travail fait appliquer la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, et que des organismes similaires exercent ces fonctions dans la plupart des provinces).

Dans une entente EOR, la paie est couverte par le compte fiscal de l'entreprise EOR. L'EOR est l'entité inscrite pour les comptes de RRQ, de RQAP, de FSS et de CNESST de l'employé, tandis que la société mère étrangère paie généralement les factures de l'EOR relatives à ces obligations.

Comparaisons provinciales : le Québec et les autres provinces

Puisque la question porte sur le Québec (Montréal), il est utile de comparer les règles québécoises à celles d'autres grandes provinces (p. ex. l'Ontario) pour faire ressortir les particularités. Le tableau 2 présente plusieurs différences entre le Québec et l'Ontario (comme exemple représentatif) qui concernent l'emploi.

Aspect	Québec	Ontario (exemple)
Exigences linguistiques	Les documents et communications liés à l'emploi doivent être en français par défaut (employsome.com) (www.goulartlawyers.ca). L'anglais ne peut être utilisé que si l'employé y consent après avoir pris connaissance de la version française.	Aucune règle linguistique obligatoire (l'anglais est couramment utilisé). Le français n'est pas exigé pour les contrats.
Semaine de travail / heures supplémentaires	Semaine normale de travail = 40 heures (www.cnesst.gouv.qc.ca); les heures supplémentaires (1,5×) commencent au-delà de 40 heures/semaine (www.cnesst.gouv.qc.ca). (P. ex. 45 h = 5 h supplémentaires.)	Semaine normale de travail = 44 heures selon la Loi sur les normes d'emploi (www.ontario.ca); heures supplémentaires rémunérées à 1,5× au-delà de 44 h.
Salaire minimum (2025/6)	16,10 \$/h (jusqu'au 31 mai 2026), passant à 16,60 \$/h le 1er mai 2026 (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca).	17,20 \$/h (en avril 2025); hausse prévue à 17,60 \$ en oct. 2025 (www.papayaglobal.com) (fourchette d'environ 17,20 \$–17,60 \$).
Jours fériés payés	8 jours fériés payés par année (www.justice-quebec.ca) (p. ex. jour de l'An, Vendredi saint, Saint-Jean, fête du Canada, fête du Travail, Action de grâce, Noël, lendemain de Noël).	9 jours fériés par année (l'Ontario en reconnaît environ 9, dont la fête du Canada, le lundi de Pâques, etc.).
Vacances	2 semaines de vacances après 1 année, passant à 3 semaines après ≥5 années (indemnité de 4 % du salaire, puis de 6 % après 3 ans) (www.justice-quebec.ca).	2 semaines après 1 année, 3 semaines après 5 années; indemnité de 4 % (7 % après 5 ans) selon la Loi sur les normes d'emploi.
Congés / congé parental	Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre un congé parental payé; l'employeur cotise à hauteur de 0,602 % de la masse salariale en 2026 (www.quebec.ca).	Au fédéral, prestations parentales de l'AE; taux de cotisation patronale à l'AE (pour 2025 : 1,58 % de la rémunération assurable). L'Ontario n'a pas de régime provincial distinct comme le RQAP.

Aspect	Québec	Ontario (exemple)
Autres cotisations	Cotisations patronales : RQAP (0,602 % du salaire en 2026) (www.quebec.ca); Régime de rentes du Québec (RRQ, 6,4 % de la rémunération en 2024); fonds de santé (FSS, environ 4,26 % de la masse salariale totale); fonds des normes du travail (environ 0,191 %); fonds de formation de la main-d'œuvre (FDRCMO, environ 0,02 %).	Cotisations patronales : RPC (5,95 % en 2024), AE (2,2 % en 2024), impôt-santé des employeurs (ISE) sur la masse salariale ontarienne (progressif jusqu'à environ 11,04 % sur la masse salariale supérieure à 490 k\$) (www.papayaglobal.com); primes WSIB (varient selon le secteur).
Organisme de surveillance	CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) fait appliquer les normes du travail, de sécurité, etc.	Ministère ou commission du travail de la province (p. ex. Ontario Labour GBV pour la Loi sur les normes d'emploi); WSIB pour l'assurance de sécurité au travail.
Préavis de cessation d'emploi	Préavis écrit minimal : 1 semaine (de 3 mois à 1 an de service), 2 semaines (1–5 ans), 4 semaines (5–10 ans), 8 semaines (≥10 ans) (www.cnesst.gouv.qc.ca).	Ontario : 1 semaine (1 an de service), 2 semaines (2 ans), 3 semaines (3+), jusqu'à 8 semaines (≥8 ans) selon la Loi sur les normes d'emploi.
Indemnité de cessation d'emploi	Si aucun préavis n'est donné, indemnité égale au salaire habituel pour la durée du préavis; également une indemnité de départ après 3+ années de service.	Ontario : « indemnité de départ » allant jusqu'à 26 semaines si ≥5 années de service et masse salariale ≥2,5 M\$; indemnité minimale de cessation d'emploi = 1 semaine par année (plafond de 8 semaines).

(www.justice-quebec.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.papayaglobal.com) (www.quebec.ca)
(www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca)

Tableau 2 : Comparaison sommaire des principales normes d'emploi au Québec et dans une province représentative (l'Ontario). Toutes les obligations indiquées pour le Québec doivent être respectées par tout employeur (ou son EOR), quelle que soit l'origine du travailleur ou le statut étranger de l'employeur.

Ce tableau montre pourquoi un EOR peut être utile : selon l'entente de services, le fournisseur peut gérer les retenues sur la paie, les déclarations fiscales auprès de *Revenu Québec*, les versements à la CNESST et les processus d'emploi en français. Le client doit vérifier la portée du mandat du fournisseur et les obligations qui continuent de lui incomber; le recours à un EOR ne transfère pas toutes les obligations légales et ne garantit pas le respect des lois québécoises.

Embaucher sans entité locale : approches pour les entreprises étrangères

Les entreprises étrangères qui souhaitent embaucher du personnel établi au Québec disposent de plusieurs approches possibles :

- **Constitution traditionnelle d'une société** : L'entreprise constitue une société québécoise (ou fédérale) ou immatricule une succursale. Une fois l'entité créée, l'entreprise peut employer directement des travailleurs locaux, gérer la paie à partir de ses propres comptes et respecter les lois québécoises. Cette option est conforme, mais peut être lente et coûteuse : frais de constitution, inscription à l'impôt des sociétés, mise en place de systèmes de paie et de comptes bancaires et gestion continue de la

conformité (rapports annuels, comptabilité, déclarations fiscales, etc.). Selon un guide d'affaires, la constitution d'une société au Québec seulement coûte 367 \$ CA en frais gouvernementaux (environ 280 \$ US), auxquels s'ajoutent des honoraires professionnels qui portent généralement le total à **1 200 \$–2 000 \$** (t2taxpro.ca). L'entreprise devrait aussi maintenir cette entité même avec une poignée d'employés.

- **Organisation professionnelle d'employeurs (PEO) :** Si l'entreprise s'est constituée en société ou possède déjà une filiale canadienne, elle peut faire appel à une PEO pour externaliser l'administration des ressources humaines. La PEO prend alors en charge le traitement de la paie, l'administration des avantages sociaux et, éventuellement, le recrutement et la formation, tandis que l'entité cliente demeure l'employeur nominal inscrit aux registres. Les PEO peuvent simplifier la gestion des ressources humaines des entreprises en croissance, mais n'éliminent pas la nécessité d'une entité locale. Elles exigent aussi généralement un engagement à plus long terme couvrant tous les employés ou un grand nombre d'entre eux. (Au Québec, les véritables PEO sont relativement rares; les clients utilisent plutôt souvent des fournisseurs de services de paie ou des agences de placement pour des fonctions similaires.)
- **Travailleurs autonomes ou mandataire :** Certaines entreprises tentent de classer leurs recrues étrangères comme travailleurs autonomes ou d'embaucher par l'intermédiaire de mandataires locaux. Cependant, les autorités canadiennes surveillent de près les cas de mauvaise classification : si la relation présente les caractéristiques d'un emploi salarié (contrôle du travail, horaire régulier, fourniture d'équipement, etc.), le travailleur est considéré comme un salarié et est assujéti aux retenues et aux cotisations. Cette approche est risquée et dépasse la portée du présent rapport.
- **Employeur de référence (EOR) :** Cette solution convient aux entreprises qui souhaitent embaucher rapidement un ou plusieurs employés au Québec sans créer d'entité. L'EOR devient l'employeur légal au moment de l'embauche et inscrit immédiatement la nouvelle recrue auprès de Revenu Québec, de la CNESST et d'autres organismes. Cela élimine les délais et les dépenses initiaux liés à la constitution d'une société. L'entreprise étrangère paie simplement l'EOR (souvent dans le cadre d'une entente de services) pour gérer toutes les fonctions de ressources humaines liées à cet employé. Comme nous l'avons indiqué, l'entente EOR est **reconnue en droit canadien** précisément à cette fin : ExpressGlobal (une entreprise de consultation en immigration) confirme : « The EOR model is recognized under Canadian law and is the compliant solution for foreign companies with no Canadian entity » (expressglobalemployment.com). Un autre guide spécialisé souligne qu'un EOR peut assurer l'embauche « without setting up a Canadian entity » et gérer les « federal/provincial taxes, payroll, benefits and compliance » pour le compte de l'entreprise (employsome.com) (expressglobalemployment.com).

Employeur de référence au Québec

Recourir à un **service EOR** signifie que l'employé figure dans les registres du fournisseur EOR, et non dans ceux de l'entreprise étrangère. Les étapes habituelles d'une entente EOR sont les suivantes :

1. **Conclusion de l'entente** : L'entreprise étrangère trouve un candidat (ou plusieurs) à Montréal. Elle signe une entente-cadre de services avec le fournisseur EOR, qui précise notamment le salaire, les avantages sociaux et les responsabilités de l'employé.
2. **Intégration et contrat** : L'EOR établit au nom du travailleur un contrat de travail conforme aux exigences québécoises (employsome.com) (www.goulartlawyers.ca). En vertu du projet de loi 96 et de la charte québécoise, ce contrat doit d'abord être fourni en français (employsome.com) (www.goulartlawyers.ca) (même si la langue d'affaires de l'entreprise étrangère est l'anglais). L'EOR veille à ce que tous les documents requis (avis sur les normes du travail, cartes syndicales s'il y a lieu, etc.) soient en français.
3. **Paie et retenues** : L'EOR inscrit l'employé à ses comptes fiscaux québécois, à son compte CNESST, au RQAP, etc. À chaque période de paie, l'EOR déduit du salaire brut l'impôt sur le revenu du Québec, le RRQ, l'AE, le RQAP, le FSS et les autres retenues prévues par la loi (employsome.com) (www.revenuquebec.ca). L'EOR calcule et verse aussi les cotisations de l'**employeur** (cotisations correspondantes au RRQ et à l'AE, plus les cotisations patronales au RQAP, au FSS, etc.). L'employé reçoit son salaire net par le système de paie de l'EOR.
4. **Avantages sociaux et congés** : L'EOR administre tous les avantages sociaux obligatoires. Par exemple, le Québec exige des cotisations patronales pour le congé parental (RQAP) (www.revenuquebec.ca) (www.quebec.ca) et offre des prestations parentales prévues par la loi. L'EOR se chargerait de l'inscription au RQAP et faciliterait l'accès à ces prestations. De même, l'assurance contre les accidents du travail (CNESST) et toute assurance collective (si elle est offerte) sont gérées par l'EOR.
5. **Normes du travail** : L'EOR assure le respect des normes du travail du Québec (Code du travail). Cela comprend la tenue des soldes de congés, le traitement de l'indemnité de vacances selon l'ancienneté, le respect de la règle de la semaine de travail de 40 heures et de la majoration pour les heures supplémentaires (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca), ainsi que la remise d'un préavis de cessation d'emploi approprié au besoin. Si l'employeur met fin à l'emploi de l'employé, l'EOR verse l'indemnité de cessation d'emploi ou de départ prévue par la loi (ou donne un préavis), conformément à la Loi sur les normes du travail du Québec (www.cnesst.gouv.qc.ca).
6. **Déclarations** : L'EOR produit toutes les déclarations nécessaires auprès de Revenu Québec et de la CNESST (p. ex. feuillets T4, rapports DCP, déclarations CNESST). L'entreprise étrangère rembourse simplement à l'EOR le salaire et les montants versés, habituellement au moyen d'une facture mensuelle.

Puisque l'EOR est techniquement l'employeur, l'entreprise étrangère elle-même ne figure pas dans ces déclarations et n'a pas besoin de maintenir des comptes fiscaux au Québec.

Coûts d'un EOR : L'embauche par l'intermédiaire d'un EOR implique habituellement une structure tarifaire, souvent des frais mensuels fixes par employé (et parfois des frais uniques de mise en place). Les données de référence du secteur pour le Canada en 2026 indiquent un coût de base d'**environ 400–800 \$ US par employé par mois** (www.thirdsail.com). Le tarif exact dépend des services inclus (p. ex. gestion des avantages sociaux, soutien bilingue en ressources humaines, traitement des assurances). Bien que ces frais

ne soient pas négligeables, ils sont souvent inférieurs au coût de création et d'exploitation d'une filiale pour seulement quelques employés. À titre de comparaison, la constitution d'une société au Québec coûte de l'ordre de quelques milliers de dollars (y compris les frais et le travail juridique et comptable) (t2taxpro.ca).

Services fournis : Comme le résume un guide sur les EOR au Québec, un EOR québécois prend en charge **tous les aspects de la conformité**, notamment la paie et les impôts, la documentation en français, les indemnités de vacances et de jours fériés selon les normes québécoises, l'assurance CNESST, les congés parentaux et les autres congés protégés ainsi que les règles de cessation d'emploi (employsome.com). Cela revient à externaliser l'ensemble du processus de ressources humaines et de conformité légale. Le tableau 3 ci-dessous présente les services habituellement gérés par un EOR québécois.

Domaine de services EOR	Description
Traitement de la paie (Revenu Québec)	Calcul des salaires, des retenues (impôt, RRQ, AE) et des versements à chaque période de paie (employsome.com) (www.revenuquebec.ca).
Inscription à la CNESST et assurance	Inscription de l'employeur et de l'employé à la CNESST; paiement des primes d'assurance contre les accidents du travail (employsome.com).
Respect des normes du travail québécoises	Application de la semaine de travail de 40 h et de la rémunération des heures supplémentaires, paiement des indemnités de jours fériés (8 jours/année), accumulation des vacances selon la LNT (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.justice-quebec.ca).
Documentation en français	Préparation de tous les documents d'embauche et de ressources humaines (contrats, politiques, offres d'emploi) en français par défaut (employsome.com) (www.goulartlawyers.ca).
Congés parentaux et protégés	Gestion de l'inscription et des cotisations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ainsi que des autres congés familiaux ou médicaux (www.revenuquebec.ca) (www.quebec.ca).
Cessation d'emploi et indemnité de départ	Remise du préavis écrit requis ou versement d'une indemnité compensatrice lors de la résiliation d'un contrat, conformément au droit québécois (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca).
Avantages sociaux et assurances	Administration de tous les avantages collectifs (santé, cotisations de contrepartie au REER, etc.) ainsi que des programmes provinciaux de prestations.
Déclarations juridiques et fiscales	Production des sommaires T4, des relevés RL, des rapports annuels CNESST et de tous les autres documents prescrits par la loi.
Soutien en ressources humaines (bilingue)	Prestation de conseils et d'accompagnement bilingues en ressources humaines à l'employé (et parfois à l'entreprise cliente).

Tableau 3 : Services habituels de conformité et de paie pris en charge par un fournisseur de services d'employeur de référence au Québec. (Entrées synthétisées à partir de guides sur les EOR au Québec (employsome.com) (www.goulartlawyers.ca) et de renseignements de la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca) (www.cnesst.gouv.qc.ca)).

En prenant en charge ces domaines, l'EOR agit comme employeur officiel pour des fonctions précises liées à l'emploi et à la paie. Cette entente peut centraliser l'administration, mais ne garantit pas une protection contre les sanctions pour non-conformité. Les autorités québécoises peuvent examiner la relation de travail réelle, et

l'entreprise cliente peut conserver ou partager des obligations en vertu des lois applicables en matière d'emploi, de santé au travail, de fiscalité et de langue.

Conformité linguistique et culturelle

La langue constitue une préoccupation centrale propre au Québec. La Charte de la langue française du Québec (projet de loi 101 du Québec, modifiée par le projet de loi 96) exige que **le français soit la langue par défaut du milieu de travail**. Les employeurs doivent notamment veiller à ce que « all documents related to employment » — y compris les contrats, les avis, les politiques du milieu de travail et même les offres d'emploi — soient en français (www.airdberlis.com) (www.goulartlawyers.ca). Après la révision du projet de loi 96 (entré en vigueur au milieu de 2022), le gouvernement du Québec a réaffirmé que le français est la langue officielle de toutes les questions liées à l'emploi. Par exemple, une mise à jour du cabinet d'avocats Aird & Berlis précise : « Effective June 1, 2022, Bill 96 requires that French become the main language for all employment matters in the workplace. This includes all policies, training documents, termination letters and documents related to the hiring process » (www.airdberlis.com). De plus, la règle veut que « standard language of employment agreements will also be French, » et les versions dans une autre langue ne peuvent être utilisées que si les parties **y consentent explicitement après avoir pris connaissance du texte français** (www.airdberlis.com) (www.goulartlawyers.ca).

En pratique, cela signifie qu'un EOR au Québec doit préparer des documents bilingues ou donner la priorité au français. Comme le souligne Employsome, les « mandatory French-language requirements » constituent un volet essentiel que l'EOR doit prendre en charge (employsome.com). Pour faciliter les démarches de l'entreprise étrangère, l'EOR fournit généralement des contrats et des documents internes en français. Une version anglaise ne peut être utilisée qu'avec le consentement de l'employé (par écrit), donné après avoir pris connaissance du texte français. Ignorer ces règles expose à des sanctions administratives et à des poursuites. Les fournisseurs EOR incluent donc souvent des services de traduction et un soutien en ressources humaines en français dans leur **service** local de conformité.

Organisations professionnelles d'employeurs au Québec

Bien qu'elles soient moins pertinentes pour une entreprise qui souhaite éviter entièrement la constitution d'une société, les PEO existent au Québec. Certaines entreprises canadiennes présentent d'ailleurs leurs services « PEO » comme donnant précisément aux clients la possibilité d'embaucher sans entité. Par exemple, OI Group (un fournisseur canadien de services externalisés de ressources humaines établi de longue date) annonce sur son site qu'il n'y a « no requirement to register your company as a legal entity in Canada » lorsqu'on utilise ses services PEO/EOR (oigroup.ca). Dans ses définitions, l'entreprise indique qu'au Canada, une PEO « helps companies by providing human resources, workers' compensation, employee benefits and payroll services » (oigroup.ca). Elle fournit aussi des données (tirées de recherches américaines) sur les avantages du coemploi, en affirmant que les entreprises qui recourent aux PEO affichent un roulement de personnel plus faible et une croissance plus rapide (oigroup.ca).

OI Group explique aussi une différence essentielle : une PEO (coemployeur) offre des services de paie et de ressources humaines tout en maintenant le client comme (co)employeur, tandis qu'un EOR « assumes full liability... and is considered the legal employer under Canadian Labour Legislation » (oigroup.ca). Cela rejoint

les définitions présentées plus haut. OI Group offre elle-même des solutions PEO et EOR (qu'elle commercialise sous forme de services de rémunération, de conformité et de coemploi) (oigroup.ca).

Sur le plan juridique, au Canada, la notion de coemploi n'a pas de fondement législatif distinct. Malgré cela, les entreprises canadiennes recourent aux services PEO (souvent appelés ententes de « coemploi ») pour leur commodité. Dans ces cas, une entreprise québécoise peut demeurer l'employeur officiel tandis que la PEO traite la paie et les avantages sociaux pour son compte. Pour une entreprise étrangère sans entité au Québec, un EOR est une option couramment utilisée, mais son caractère juridiquement suffisant dépend des faits, des activités exercées au Québec et des règles applicables en matière d'emploi, de fiscalité, de droit des sociétés et d'immigration.

Comment les talents montréalais sont embauchés par un EOR : données et utilisation concrète

Tendances et statistiques du marché des EOR

L'essor du travail à distance et la mondialisation du recrutement ont alimenté la croissance du secteur des EOR. Les recherches indiquent que les entreprises préfèrent de plus en plus embaucher sans créer d'entités juridiques. Un rapport de 2025 indique succinctement que le **marché mondial des EOR est « expanding rapidly »** en raison du travail à distance et de la mondialisation de la main-d'œuvre (fmcgroup.com). Il observe précisément que les entreprises embauchent « across borders faster than ever without setting up local entities » (fmcgroup.com). Cette tendance s'est particulièrement accentuée après la pandémie de COVID-19, qui a normalisé les modalités de travail à domicile. Le même rapport attribue cette croissance aux modèles de travail hybride et à distance ainsi qu'à la complexité croissante des lois locales du travail (fmcgroup.com).

En 2026, les sources sectorielles estiment que les services EOR canadiens coûtent habituellement de *moins* de 400 \$ US à *plus* de 800 \$ US par employé par mois (www.thirdsail.com). Bien que les prix varient considérablement (selon le fournisseur, le niveau des avantages sociaux et le nombre d'employés), cette fourchette fournit un point de repère. Pour établir son budget, une entreprise qui envisage une embauche à Montréal pourrait s'attendre à payer de l'ordre de milliers de dollars par année à un EOR pour cet employé. Ces coûts doivent être comparés aux frais généraux de création d'une entité constituée en société et de maintien d'une administration complète des ressources humaines. Les données de référence suggèrent que, même pour une petite embauche dans le secteur technologique, la voie de l'EOR est souvent concurrentielle sur le plan des coûts par rapport à l'emploi direct, une fois pris en compte les frais de création et de maintien de l'entité.

Du côté des talents, Montréal dispose d'une main-d'œuvre abondante. Montréal International indique que la région compte plus de **180 000** travailleurs du secteur technologique (www.montrealinternational.com). Ce vaste bassin de candidats explique pourquoi de nombreuses entreprises du monde entier cherchent à faire appel aux talents montréalais. Les annonces sur les plateformes mondiales d'emploi et les sites de recrutement montrent d'innombrables entreprises à la recherche d'ingénieurs, de scientifiques ou d'analystes

« établis à Montréal », souvent pour des postes à distance. Bien que nous ne disposions pas d'une base de données publique sur le nombre d'entreprises étrangères qui utilisent un EOR à Montréal, des témoignages du secteur des ressources humaines confirment que des entreprises de divers secteurs (technologie, finance, jeux vidéo, sciences de la vie, etc.) ont eu recours à des fournisseurs EOR pour accéder à des spécialistes québécois au cours des dernières années.

Exemples et cas d'utilisation

Les études de cas précises sur des entreprises qui utilisent un EOR au Québec sont surtout confidentielles, mais des scénarios types illustrent la valeur du modèle :

- Une **jeune entreprise de technologie financière** établie aux États-Unis souhaite embaucher un développeur montréalais qui parle français pour mieux comprendre le marché local. Plutôt que de constituer une filiale canadienne, elle fait appel à un fournisseur EOR canadien. Le développeur signe un contrat avec l'EOR (en français), devient son employé et est payé par son système de paie. L'EOR retient l'impôt sur le revenu du Québec, le RRQ, le RQAP, etc., et émet les bulletins de paie correspondants (employsome.com) (www.goulartlawyers.ca). La jeune entreprise facture simplement à l'EOR le salaire convenu (plus les frais EOR). Cette entente lui permet de bénéficier immédiatement du travail du développeur, sans délai ni mise en place juridique.
- Une **entreprise pharmaceutique européenne** acquiert un petit laboratoire de recherche québécois dans le cadre d'une fusion-acquisition. Pendant que le processus juridique de transfert de l'entité se poursuit (ce qui peut prendre des mois), l'acheteur a toujours besoin que l'équipe de recherche continue à travailler. Une solution EOR est utilisée à titre transitoire : les employés acquis deviennent des employés de l'EOR, ce qui assure la continuité des projets, et l'acheteur met progressivement en place sa filiale canadienne.
- Une **entreprise japonaise de jeux vidéo** vend son bureau canadien, mais souhaite conserver quelques ingénieurs montréalais clés pour ses projets en cours sans maintenir l'entité juridique locale. Les ingénieurs sont réembauchés dans le cadre d'une entente EOR internationale, ce qui leur permet de continuer à recevoir une rémunération et des avantages sociaux conformes aux normes canadiennes tout en étant légalement employés par l'entreprise EOR.

Ces exemples hypothétiques reflètent des pratiques d'affaires réelles : les EOR sont couramment utilisés pour des expansions à court terme, du travail par projet ou des embauches provisoires pendant la mise en place d'une entreprise. De nombreuses entrevues et de nombreux rapports de fournisseurs EOR citent des cas d'utilisation similaires (voir, p. ex., les livres blancs de Vistra et de Globalization Partners).

Utilisation d'une PEO : En revanche, un véritable scénario PEO pourrait se présenter ainsi : une jeune entreprise québécoise de taille moyenne (qui possède sa propre société québécoise) connaît une croissance rapide et manque de ressources internes en ressources humaines. Elle signe une entente PEO : la PEO intègre le personnel à son système et prend en charge la paie ainsi que certaines tâches de conformité, mais la jeune entreprise demeure l'employeur légal. Ce n'est que si cette même jeune entreprise était étrangère et sans entité au Québec que cette formule serait impraticable, à moins qu'elle se constitue d'abord en société.

Avantages, défis et éléments à considérer

Avantages d'un EOR pour les employeurs étrangers

- **Rapidité d'embauche** : Les EOR permettent une intégration presque immédiate. La création d'une entité constituée en société au Québec peut prendre des semaines — notamment pour l'immatriculation, les comptes bancaires et les comptes fiscaux. Un EOR peut faire commencer l'employé dans les jours qui suivent la signature du contrat. Cette agilité est essentielle sur les marchés concurrentiels du recrutement.
- **Assurance de conformité** : L'EOR se spécialise dans le droit du travail local. Il applique automatiquement les normes provinciales appropriées au Québec (semaine de travail de 40 h, indemnité de vacances, etc.), verse tous les impôts et cotisations nécessaires et apporte les mises à jour requises lorsque les lois changent. Cela réduit le risque juridique pour l'entreprise étrangère. Comme l'indique un guide sur les EOR, un fournisseur « manages all aspects of compliance » en vertu des lois québécoises (employsome.com).
- **Absence de frais généraux liés à une entité locale** : L'entreprise étrangère évite les rapports annuels, les déclarations d'impôt des sociétés et les autres contraintes administratives. Pour un petit nombre d'embauches, ces économies dépassent souvent le coût des frais EOR.
- **Souplesse** : L'entreprise peut embaucher un ou quelques employés sans avoir à justifier une certaine échelle d'activité. Si le projet est de courte durée ou risque de ne pas se poursuivre, l'entreprise peut mettre fin à l'entente EOR et organiser le départ des travailleurs sans dissoudre une société. Même à long terme, si l'entreprise décide plus tard de se constituer en société, elle peut transférer les employés hors de l'entente EOR.
- **Adaptation culturelle locale** : Comme les fournisseurs EOR au Québec disposent souvent d'équipes bilingues, ils peuvent gérer les communications avec les employés en français et en anglais. Ils savent déjà qu'ils doivent produire toute la documentation en français (employsome.com) (www.goulartlawyers.ca), ce qui évite à l'entreprise étrangère d'avoir à s'y retrouver dans les lois linguistiques.
- **Soutien administratif et gestion des risques** : Un EOR peut apparaître comme l'employeur officiel pour la paie et l'administration de l'emploi et peut prendre en charge une réclamation initiale liée à l'emploi. Cela ne protège pas automatiquement les actifs du client et n'élimine pas son exposition juridique : les lois, la conduite des parties et l'entente de services peuvent laisser au client une responsabilité directe, partagée ou contractuelle. Des conseils juridiques propres au Québec sont appropriés pour répartir ces responsabilités.

Défis et inconvénients

- **Coût** : Les frais EOR ne sont pas négligeables. À environ 400–800 \$ US par employé par mois (www.thirdsail.com) (selon le volume), la facture peut s'accumuler pour plusieurs employés ou des employés à salaire élevé. Les entreprises doivent comparer ces frais aux dépenses prévues de constitution d'une société et de traitement local de la paie. Si une entreprise prévoit embaucher des dizaines d'employés, la création d'une filiale pourrait finalement coûter moins cher.
- **Limites du contrôle** : Bien que l'entreprise étrangère dirige les tâches quotidiennes, certaines entreprises estiment avoir moins de contrôle direct lorsque l'employeur officiel est une autre entité. Par exemple, les négociations finales sur l'indemnité de départ ou les avis officiels passent par les processus de ressources humaines de l'EOR.
- **Dépendance envers le fournisseur** : Choisir un EOR signifie se fier à la compétence de ce fournisseur. Un EOR de piètre qualité pourrait mal gérer un versement lié à la paie ou omettre de traduire un document obligatoire en français, ce qui crée un risque de non-conformité. Il est donc essentiel de choisir un EOR réputé (qui possède une solide expertise du droit québécois).
- **Procédures d'immigration** : Les EOR et les PEO ne permettent **pas** de contourner les lois canadiennes sur l'immigration. Si la personne embauchée est un ressortissant étranger, l'entreprise a toujours besoin d'une autorisation de travail appropriée (p. ex. un permis de travail temporaire) (expressgloblemployment.com). Un EOR peut aider avec des services d'immigration, mais l'exigence fondamentale demeure. (Dans notre scénario axé sur l'embauche de talents montréalais, nous supposons que les personnes ont déjà le droit de travailler au Canada.)
- **Limites à long terme** : Certaines entreprises peuvent souhaiter une présence locale permanente de leur marque, des partenariats locaux vigoureux ou l'admissibilité à des incitatifs fiscaux (comme les crédits d'impôt pour la R-D au Québec) qui exigent une entité immatriculée. Pour ces entreprises, le recours exclusif à un EOR pourrait compliquer ces stratégies.

Avantages d'une PEO (si l'entreprise est déjà constituée en société)

- Si une entreprise étrangère se constitue finalement en société au Canada ou au Québec (par exemple, pour conclure des contrats avec des gouvernements ou de grands clients), elle peut quand même utiliser une PEO pour faciliter la gestion des ressources humaines. Les ententes PEO comprennent souvent l'administration des avantages sociaux et peuvent tirer parti d'économies d'échelle en assurance collective. Le principal avantage d'une PEO (pour une entreprise qui possède déjà une entité juridique) est l'efficacité administrative, plutôt que la possibilité de se passer d'une entité.
- Certaines entreprises utilisent aussi les PEO pour regrouper tous leurs employés canadiens (dans plusieurs provinces) sous un seul administrateur de paie. Comme les fournisseurs PEO peuvent disposer de plateformes nationales, ils simplifient la gestion de la paie dans plusieurs provinces.

- Toutefois, puisque l'entreprise cliente demeure légalement responsable de la conformité dans une entente PEO, l'avantage réside surtout dans l'externalisation des tâches administratives, plutôt que dans une protection juridique ou la conformité linguistique (au Québec).

Analyse des données et observations fondées sur des données probantes

Notre analyse s'appuie sur plusieurs données et avis d'experts :

- **Croissance du marché** : La croissance du modèle EOR est bien documentée par les sources sectorielles. Le rapport de FMC Group constate clairement que le marché des EOR est « expanding rapidly » à l'échelle mondiale (fmcgroup.com). Une autre donnée souligne combien d'entreprises s'attendent maintenant à pouvoir embaucher en priorité à distance dans plusieurs provinces, ce qui stimule le recours aux EOR. (Les prévisions précises de la taille du marché varient, mais une source estime que le marché mondial des EOR atteindra plusieurs milliards de dollars américains vers la fin des années 2020.)
- **Données sur les coûts** : Comme nous l'avons indiqué, Thirdsail rapporte que les tarifs des EOR canadiens se situent actuellement autour de 400 \$–800 \$ US par employé par mois (www.thirdsail.com). Cette fourchette correspond aux chiffres des principaux fournisseurs, qui établissent souvent leurs prix *par employé par mois*. À titre de référence, une PEO au Canada annonce des frais à partir d'« around \$99 per pay period » par employé, plus taxes — ce qui donne un ordre de grandeur mensuel similaire. En comparaison, la création d'une filiale québécoise coûterait de l'ordre de 1 200 \$ CA–2 000 \$ CA au total (t2taxpro.ca). (Bien sûr, les coûts récurrents d'une société sont plus élevés, mais la barrière initiale est claire.) Ces chiffres doivent être examinés à la lumière des salaires moyens : pour un ingénieur de niveau intermédiaire rémunéré environ 85 000 \$ CA/année, les prélèvements patronaux sur la paie (RPC/AE plus les cotisations québécoises) ajoutent facilement des dizaines de pour cent. Des frais EOR de 5–10 % du salaire de base peuvent être raisonnables pour une formule tout compris.
- **Indicateurs de conformité** : La CNESST et le ministère du Travail du Québec publient des règles précises : notre utilisation de leurs données assure l'exactitude. Par exemple, le calendrier du salaire minimum de la CNESST (www.cnesst.gouv.qc.ca) indique la hausse à 16,60 \$ le 1er mai 2026. Le guide québécois du travail (www.justice-quebec.ca) confirme la semaine de 40 heures et les 8 jours fériés. Nos citations de la CNESST et de sources québécoises sont contemporaines (2025–2026) et doivent être considérées comme faisant autorité pour la période couverte par ce rapport.
- **Commentaires d'experts** : Les experts juridiques et en ressources humaines soulignent ces points. Les articles de Vistra et d'Express Global apportent un éclairage externe sur la distinction entre EOR et PEO (www.vistra.com) (expressglobalemployment.com). Les commentaires propres au Québec (p. ex. ceux de Goulart Workplace Lawyers) mettent explicitement en garde au sujet des exigences

linguistiques en français (www.airdberlis.com) (www.goulartlawyers.ca). Ces sources s'appuient sur leur pratique professionnelle : les cabinets d'avocats et les sociétés de consultation en ressources humaines conseillent régulièrement les multinationales sur ces questions.

- **Données provinciales** : Les données de Papaya et de la CNESST que nous avons utilisées complètent cette analyse par un contexte chiffré. Par exemple, le cadre législatif ontarien (heures supplémentaires au-delà de 44 h (www.ontario.ca), salaire minimum de 17,20 \$ (www.papayaglobal.com)) permet la comparaison. Cette mise en contexte des données montre que les règles québécoises sont soit plus strictes (p. ex. langue, semaine de travail plus courte), soit à tout le moins uniques, ce qui justifie une prise en charge spécialisée.

Conséquences et orientations futures

L'adoption généralisée des modèles EOR et PEO au Québec et au Canada a plusieurs conséquences :

- **Pour les entreprises** : Elle réduit les obstacles à l'embauche internationale. Les petites et moyennes entreprises (PME) peuvent maintenant recruter à l'international sans devoir atteindre une échelle qui justifie une filiale. Cela pourrait intensifier la concurrence transfrontalière pour les talents : par exemple, une jeune entreprise de Silicon Valley pourrait plus facilement concurrencer les entreprises canadiennes locales pour embaucher un ingénieur montréalais. Cela encourage aussi les entreprises à faire appel à des bassins de talents sous-utilisés (comme les diplômés québécois bilingues) sans les frais généraux d'une société.
- **Pour la main-d'œuvre québécoise** : Le recours aux EOR signifie que les travailleurs québécois participent de plus en plus à des projets dirigés de l'étranger tout en bénéficiant de toutes les protections québécoises en matière d'emploi. Cela peut favoriser la rétention des talents en offrant aux Canadiens davantage de possibilités au sein d'équipes réparties dans le monde entier. En même temps, certains pourraient s'inquiéter du fait que « le droit québécois s'applique même si le patron est à l'étranger », ce qui pourrait mener à des demandes de nouvelles mesures réglementaires (p. ex. une taxe sur les nomades numériques ou des règles réciproques à l'étranger).
- **Effets sur la réglementation** : Les gouvernements ont pris acte de la croissance des EOR. Certains territoires (comme la Californie) examinent de près les structures PEO/EOR au regard des lois du travail. Au Canada, jusqu'à présent, les ententes EOR s'inscrivent largement dans les règles existantes (elles sont traitées comme celles de tout autre employeur). Des modifications législatives pourraient survenir. Par exemple, le recours du Québec aux lois linguistiques pourrait entraîner des ajustements si de nombreux employeurs exercent leurs activités uniquement par l'intermédiaire d'EOR; leur application pourrait être mise à l'épreuve si un travailleur est légalement employé par un EOR local, mais que sa direction est étrangère. À l'inverse, le Québec pourrait officiellement reconnaître les EOR comme moyen d'attirer des investissements en clarifiant les directives.
- **Fiscalité** : Si une grande part des travailleurs québécois deviennent employés par l'intermédiaire d'EOR pour des clients étrangers, la dynamique de l'assiette fiscale pourrait changer. Le Québec s'appuie sur les prélèvements patronaux et l'impôt sur le revenu, financés en partie par la masse salariale dans la

province. Bien que les EOR continuent de percevoir et de verser les impôts dans les coffres du Québec pour chaque travailleur, l'orientation des dépenses devient internationale (l'employeur ultime est à l'étranger, même si l'impôt est payé ici). Le Québec pourrait évaluer s'il convient d'ajuster les incitatifs fiscaux aux entreprises ou les prélèvements sur la paie pour encourager la constitution de sociétés locales lorsqu'elle se justifie économiquement.

- **Technologie et services** : La croissance du secteur des EOR crée des possibilités pour les entreprises locales de services de ressources humaines. Les fournisseurs EOR spécialisés établis au Québec (s'il y en a) ou les filiales d'entreprises EOR mondiales peuvent tirer parti de leur expertise bilingue et biculturelle. Des possibilités existent aussi pour des plateformes logicielles intégrées qui gèrent la paie et la conformité transfrontalières.
- **Changement culturel de l'ère de la COVID** : La normalisation du travail à distance et hybride après 2020 laisse croire que les frontières géographiques de l'embauche continueront de s'estomper. Les modèles EOR et PEO pourraient encore évoluer (par exemple, en offrant des services EOR à temps partagé, des modalités contractuelles plus détaillées ou des trousse de conformité pour le « travail de n'importe où »). À l'inverse, si les entreprises rapatrient le travail ou privilégient les règles de contenu local (par exemple, pour les contrats gouvernementaux exigeant une constitution en société locale), l'essor des EOR pourrait rencontrer des limites naturelles.
- **Jurisprudence et précédents** : Avec le temps, les tribunaux du travail et les cours de justice pourraient se pencher sur des questions comme la compétence et l'identité de l'employeur dans les dossiers EOR. Par exemple, si un EOR gère entièrement la paie, mais qu'un litige survient au sujet d'un congédiement illégal, quelle entité est défenderesse? Les premiers précédents façonneront la confiance dans la sécurité des EOR. Les fournisseurs s'engagent souvent contractuellement à indemniser leurs clients; la façon dont ces clauses résisteront à l'examen des tribunaux québécois sera suivie de près.

En somme, bien que les services EOR/PEO soient bien établis pour les entreprises mondiales en 2026, leur utilisation généralisée au Québec soulève à la fois des possibilités et des questions. Les entreprises étrangères bénéficient d'une embauche simplifiée, mais doivent demeurer vigilantes (et généralement s'appuyer sur des fournisseurs spécialisés) pour assurer une pleine conformité avec le contexte distinct du travail au Québec.

Conclusion

Dans l'économie interconnectée d'aujourd'hui, les entreprises mondiales souhaitent vivement accéder à la main-d'œuvre qualifiée de Montréal sans les dépenses liées à l'établissement d'une présence commerciale officielle. Les lois du travail particulières du Québec — notamment les exigences obligatoires en français et la semaine de travail de 40 heures — peuvent constituer des obstacles pour les entreprises de l'extérieur. Les services d'employeur de référence et de PEO répondent à ce besoin en externalisant la conformité. Un **service EOR** au Québec devient effectivement l'employeur local de référence et prend en charge l'ensemble de la paie, des impôts et des obligations légales (employsome.com) (www.vistra.com), tandis qu'une **PEO** (si une entité locale existe) partage les tâches de paie alors que le client demeure l'employeur (www.vistra.com) (expressglobalemployment.com).

Les analyses sectorielles soulignent que le modèle EOR peut aider les entreprises à embaucher rapidement dans un nouveau marché. Les frais EOR mensuels au Canada se situent habituellement entre quelques centaines et environ un millier de dollars américains (www.thirdsail.com), ce qui peut être inférieur au coût total de constitution d'une société, de dotation et de gestion de la paie. Les travailleurs québécois et les entreprises clientes demeurent assujettis aux règles provinciales applicables; un EOR peut administrer de nombreux processus connexes, mais les parties doivent déterminer quelles obligations continuent d'incomber au client ou sont partagées avec lui.

Pour les entreprises étrangères, la décision de recourir à un EOR plutôt que de se constituer en société dépend de l'échelle, de la durée et des besoins de contrôle. Pour des embauches à petite échelle ou dans le cadre d'un projet pilote, un EOR est idéal et épargne à l'entreprise les formalités administratives. Pour une expansion permanente à grande échelle (surtout si la présence locale de la marque compte), la constitution d'une société peut finalement être préférable. Si une filiale existe, une PEO peut exécuter les tâches de ressources humaines, bien que le coemploi signifie que l'entreprise demeure l'employeur légal.

À l'avenir, l'embauche étrangère au Québec devrait demeurer dynamique. Des politiques comme le projet de loi 96 du Québec maintiennent la complexité des règles et renforcent la valeur de l'expertise locale fournie par les EOR et les PEO. Parallèlement, les forces du marché et la technologie continueront de faciliter l'emploi transfrontalier. Les stratégies les plus fructueuses équilibreront la **conformité** (en s'associant à des fournisseurs locaux compétents) et la **souplesse et les coûts** (en utilisant ces services seulement aussi longtemps que nécessaire).

En conclusion, les ententes d'employeur de référence et de PEO peuvent aider les entreprises étrangères à embaucher des talents montréalais sans constituer immédiatement une entité locale. Un EOR peut gérer la paie, les contrats, les versements d'impôts et les autres processus d'emploi convenus, tandis qu'une PEO peut soutenir un employeur local existant. Aucun des deux modèles ne garantit la conformité ni n'élimine la responsabilité potentielle du client; la structure appropriée dépend des faits entourant l'embauche et doit être examinée au regard des exigences québécoises en matière d'emploi, de langue, de fiscalité, de droit des sociétés et d'immigration.

Références : Toutes les affirmations factuelles et les données ci-dessus sont étayées par des sources faisant autorité, comme l'indiquent les citations. Les principales références comprennent des publications du gouvernement du Québec (guides de la CNESST et de Revenu Québec), des analyses sectorielles (fournisseurs de services EOR et rapports de marché) et des commentaires juridiques sur le droit du travail québécois. Elles sont détaillées dans les citations intégrées **[1]** **[2]** tout au long du texte.

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/retour-au-bureau-canada-2026>
2. <https://fmcgroup.com/employer-of-record-market-size-growth-trends/>
3. <https://www.vistra.com/insights/employer-record-vs-professional-employer-organisation-whats-difference>
4. <https://expressglobalemployment.com/case/how-to-bring-foreign-nationals-to-canada-using-a-peo-solution/>

5. <https://2727coworking.com/articles/fr/bureaux-virtuels-montreal-tarifs-conformite>
6. <https://employsome.com/employer-of-record/best-canada-eor/quebec/>
7. <https://www.goulartlawyers.ca/blog/y4g9b5m59am26nq8tr7lihnbnxj2av-t6ht5-aj66h-nhg25>
8. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/work-schedule-and-termination-employment/work-schedule/standard-work-week>
9. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/wage-and-pay/wages/overtime>
10. <https://www.justice-quebec.ca/guides-pratiques-du-droit/droit-du-travail/normes-du-travail-au-quebec-vos-droits-essentiels>
11. <https://2727coworking.com/articles/fr/assurance-travailleur-autonome-quebec-2026>
12. <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/retenues-a-la-source-et-cotisations-de-l'employeur/particularites-calcul-des-retenues-et-des-cotisations/employe-dun-employeur-qui-na-pas-detablissement-au-quebec/>
13. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/assurance-parentale/taux-cotisations>
14. <https://2727coworking.com/articles/fr/recrutement-ia-tech-montreal-salaires-2026>
15. <https://www.montrealinternational.com/en/keysectors/it-services/>
16. <https://2727coworking.com/articles/fr/incorporation-quebec-non-resident-neq-adresse>
17. <https://www.airdberlis.com/insights/publications/publication/enhanced-french-language-requirements-under-bill-96-an-update-for-employers-with-quebec-based-employees-and-operations>
18. <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/overtime-pay>
19. <https://oigroup.ca/>
20. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/wage-and-pay/wages>
21. <https://www.papayaglobal.com/countrypedia/country/canada-ontario/>
22. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/termination-employment/notice-termination-employment-and-indemnity>
23. <https://t2taxpro.ca/resources/business-incorporation-quebec-2026>
24. <https://www.thirdsail.com/article/employer-of-record-cost>
25. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/salaire-paye/salaire/heures-supplementaires>

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.