

Employeur officiel au Québec : embaucher sans s'incorporer

Publié le 5 mai 2026 40 min de lecture



Résumé analytique

Le marché du travail moderne a connu une augmentation spectaculaire des accords de **portage salarial (EOR - Employer of Record)** et d'**organisation professionnelle d'employeurs (PEO - Professional Employer Organization)**, permettant aux entreprises étrangères d'embaucher des talents au Québec (particulièrement à Montréal) sans constituer de filiale locale. Les tendances mondiales telles que l'accélération du [travail à distance et hybride](#) — surtout depuis la COVID-19 — ont entraîné une croissance explosive du marché de l'EOR (Source: [fmcgroup.com](#)). Au Canada, et au Québec en particulier, ces solutions permettent aux entreprises d'« embaucher des employés au-delà des frontières plus rapidement que jamais sans créer d'entités locales » (Source: [fmcgroup.com](#)). Un EOR signe un contrat pour devenir l'**employeur légal** officiel du travailleur basé au Québec, assumant toutes les obligations en matière de paie, d'impôts, d'avantages sociaux et de conformité aux lois locales (Source: [www.vistra.com](#)) (Source: [expressglobalemployment.com](#)). En revanche, une PEO au Canada crée généralement une co-embauche avec l'entreprise cliente : la PEO gère les fonctions RH et la paie, mais l'entreprise cliente demeure l'employeur légal aux fins de responsabilité et de conformité (Source: [www.vistra.com](#)) (Source: [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 la [Loi 96](#)) impose le français comme langue par défaut pour tous les contrats de travail, la documentation et les communications en milieu de travail (Source: [employsome.com](#)) (Source: [www.goulartlawyers.ca](#)). Les normes du travail du Québec sont également distinctives : la semaine de travail normale est de 40 heures (paiement des heures supplémentaires à 1,5x au-delà de 40 heures) (Source: [www.cnesst.gouv.qc.ca](#)) (Source: [www.cnesst.gouv.qc.ca](#)), et il y a 8 jours fériés chômés et payés par an (Source: [www.justice-quebec.ca](#)). Le régime d'emploi du Québec est administré par la CNESST, et non par le gouvernement fédéral (Source: [employsome.com](#)), et il impose des prélèvements sur la paie supplémentaires : les employeurs doivent cotiser au [Régime québécois d'assurance parentale \(RQAP\)](#) et au Fonds des services de santé (FSS), parmi d'autres obligations (Source: [www.revenuquebec.ca](#)) (Source: [www.quebec.ca](#)). Un fournisseur EOR gèrera toutes ces retenues à la source et inscriptions spécifiques au Québec (Source: [employsome.com](#)) (Source: [employsome.com](#)), permettant à l'entreprise étrangère d'engager immédiatement des talents montréalais sans avoir à naviguer elle-même dans ces règles.

Ce rapport fournit un examen approfondi des services d'EOR et de PEO au Québec en 2026. Nous définissons et comparons les modèles EOR et PEO, étudions les cadres réglementaires fédéraux 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, y compris les tendances du marché et les exigences légales réelles. Des tableaux comparent les caractéristiques clés de l'EOR par rapport à la PEO et juxtaposent les règles du travail du Québec avec celles d'autres provinces. Nous discutons des avantages, des coûts et des défis de chaque approche pour les employeurs étrangers, avec des scénarios illustrant l'utilisation dans le monde réel. Enfin, nous explorons les implications de ces développements pour les entreprises et les décideurs, et esquissons les orientations futures en matière d'embauche de talents mondiaux.

Introduction

La mondialisation du travail et la prolifération de l'emploi à distance/hybride ont poussé les entreprises à regarder au-delà de leurs frontières pour trouver des talents qualifiés. En particulier, [les secteurs technologiques et professionnels de Montréal](#) ont attiré l'attention du monde entier. L'économie du Québec dispose d'un bassin important et croissant de travailleurs – Montréal compte à elle seule plus de **180 000 travailleurs technologiques** (Source: www.montrealinternational.com) – et offre des coûts d'exploitation compétitifs ainsi que des politiques favorables à l'innovation (Source: www.montrealinternational.com). Pourtant, les lois strictes sur la langue et l'emploi au Québec peuvent poser des obstacles aux entreprises étrangères. Historiquement, une entreprise souhaitant embaucher à Montréal devait [s'incorporer provincialement ou fédéralement au Canada](#), puis s'inscrire aux retenues à la source, à l'indemnisation des accidents du travail et à d'autres obligations. Ce processus peut être complexe, long et pas toujours justifié si une entreprise commence avec seulement une poignée d'employés basés au Québec.

Les services d'Employer of Record (EOR) et d'Organisation professionnelle d'employeurs (PEO) sont apparus comme des solutions alternatives. En termes généraux, ces modèles impliquent l'externalisation de la « clé de voûte » RH et juridique de l'emploi à un fournisseur tiers. Un service EOR mondial devient littéralement l'*employeur légal* du travailleur — gérant la paie, les remises d'impôts, les avantages sociaux, la conformité aux lois du travail, etc. — tandis que l'entreprise étrangère demeure le gestionnaire quotidien du travailleur et le bénéficiaire de ses services (Source: www.vistra.com) (Source: employsome.com). Une PEO, en revanche, exige généralement que le client ait déjà une présence locale ; la PEO et le client deviennent alors co-employeurs du personnel, se partageant les responsabilités (le plus souvent, la PEO s'occupant de la paie/des avantages sociaux et le client fournissant la direction du travail) (Source: www.vistra.com) (Source: expressglobalemployment.com).

Le choix de l'EOR ou de la PEO (ou de l'incorporation directe) dépend de la stratégie de l'employeur. Pour les entreprises axées uniquement sur l'embauche transfrontalière sans établir de filiale, un EOR offre généralement le chemin le plus rapide et le plus conforme (Source: www.vistra.com) (Source: employsome.com). L'EOR gère l'inscription auprès des agences gouvernementales du Québec, émet les chèques de paie, veille à ce que toutes les réglementations linguistiques et du travail soient respectées et verse les cotisations (par exemple à la CNESST, au RQAP, au FSS, etc.) au nom de l'employé (Source: employsome.com). Fait crucial, cet arrangement « évite d'avoir à enregistrer une entité canadienne (ou locale québécoise) » (Source: employsome.com). En revanche, l'utilisation d'une PEO suppose généralement que l'employeur s'est déjà incorporé ou enregistré au Canada ; elle facilite simplement l'administration des RH, car en vertu du droit canadien, le client demeure légalement responsable des obligations d'emploi (Source: expressglobalemployment.com) (Source: oigroup.ca).

Le paysage juridique du Québec présente des complexités **uniques** qui rendent les EOR particulièrement précieux. Le droit du travail québécois est administré provincialement par la CNESST (plutôt que par un ministère fédéral ou un bureau des normes d'emploi) (Source: employsome.com), et impose des exigences que l'on ne trouve nulle part ailleurs au Canada. Par exemple, la **Charte de la langue française** exige que tous les « contrats d'adhésion » (contrats de travail types) soient fournis en français par défaut (Source: www.goulartlawyers.ca). En vertu des récents amendements de la Loi 96, le français doit être la *langue de travail* par défaut, y compris pour les offres d'emploi, les politiques et le matériel de formation (Source: www.airdberlis.com). Le Québec fixe également la semaine de travail normale à 40 heures (contre 44 en Ontario) (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca) (Source: www.ontario.ca), avec des heures supplémentaires payées à 1,5x au-delà de 40 heures (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca). Les employeurs au Québec doivent fournir au moins deux semaines de vacances payées (passant à trois semaines après cinq ans de service), et payer l'indemnité de vacances de l'employé en pourcentage du salaire. Il y a **8 jours fériés chômés et payés** chaque année au Québec (Source: www.justice-quebec.ca) (contre neuf en Ontario, par exemple). Enfin, le Québec exige que les employeurs cotisent à des fonds sociaux supplémentaires : par exemple, chaque employeur cotise au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et au Fonds des services de santé (FSS) du Québec à des taux spécifiés (Source: www.revenuquebec.ca).

Ces particularités signifient que toute entreprise étrangère embauchant à Montréal doit se conformer à la Loi sur les normes du travail du Québec et aux lois connexes. Le non-respect de ces règles entraîne des pénalités ; en effet, les experts avertissent que le simple fait d'embaucher des entrepreneurs plutôt que des employés n'évite **pas** ces règles si le statut réel des travailleurs est celui d'employés (risque de mauvaise classification). En pratique, l'utilisation d'un EOR garantit que le fournisseur local gèrera tous les mandats québécois — y compris les remises de paie à **Revenu Québec** et à la CNESST, ainsi que le dépôt des contrats de travail conformément aux normes du Québec. Le tableau 1 (ci-dessous) résume certains des éléments distinctifs du droit du travail québécois et la façon dont ils diffèrent de ceux d'autres provinces comme l'Ontario.

En respectant ces règles au nom de l'employeur, un service EOR permet à une entreprise étrangère d'intégrer rapidement des employés montréalais. Les principaux fournisseurs d'EOR rapportent que les entreprises peuvent « embaucher des travailleurs locaux sur un nouveau marché rapidement et avec un risque minimal » (Source: www.vistra.com). La croissance des EOR tiers reflète cette proposition : les rapports de l'industrie confirment que le marché « se développe rapidement » à mesure que les entreprises utilisent des EOR pour éviter de créer des entités locales (Source: 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 offrir un emploi clé en main au Québec en 2026. Ce rapport explore le fonctionnement de ces modèles dans le contexte québécois et fournit des conseils fondés sur des preuves concernant leur utilisation.

Modèles d'Employer of Record (EOR) et de PEO : Définitions et différences

Employer of Record (EOR) : Un EOR est une entreprise tierce qui devient l'employeur légal d'un employé pour le compte d'une autre entreprise. Comme l'explique Vistra, un EOR fournit « des services similaires à ceux fournis par les PEO, y compris la paie, les avantages sociaux et l'administration de l'emploi », mais contrairement à une PEO, il **ne forme pas de relation de co-embauche** (Source: www.vistra.com). Au lieu de cela, le travailleur signe un contrat de travail avec l'EOR, et l'EOR assume l'entière responsabilité de la conformité aux lois locales du travail, des retenues d'impôts et des avantages sociaux. L'entreprise cliente conserve la gestion quotidienne du travail, mais légalement, l'EOR est l'employeur du travailleur (Source: www.vistra.com) (Source: expressglobalemployment.com). Il est important de noter que les accords EOR permettent aux entreprises d'embaucher dans des juridictions où elles n'ont aucune entité locale : « Les EOR peuvent aider les entreprises à opérer dans des pays ou des juridictions où elles n'ont pas d'entité juridique établie » (Source: www.vistra.com). Ainsi, une entreprise étrangère peut « embaucher des employés au-delà des frontières... sans créer d'entités locales » (Source: fmcgroup.com). En pratique, l'EOR collecte la part patronale des charges sociales, émet les chèques de paie, fournit les avantages sociaux légaux et inscrit l'employé selon les règles du Québec (telles que la CNESST) (Source: employsome.com), puis facture à l'entreprise cliente des frais mensuels plus le salaire brut.

Organisation professionnelle d'employeurs (OPE) : Une OPE est un fournisseur d'externalisation des RH qui conclut généralement un accord de *co-emploi* avec l'entité locale existante d'un client. Dans le cadre du modèle OPE, l'OPE et le client « co-emploient » conjointement le personnel : l'OPE peut gérer la paie, les avantages sociaux et l'indemnisation des accidents du travail (en déclarant les employés sous le numéro d'identification fiscale de l'OPE), tandis que l'entreprise cliente conserve le contrôle opérationnel du travail (Source: www.vistra.com). Comme le note Vistra, dans le cadre du « co-emploi » par une OPE, « tous les employés d'un client dans la juridiction en question sont déclarés sous le numéro d'identification fiscale de l'OPE [...] et, sur le plan contractuel, il existe deux contrats de travail : le premier entre l'OPE et l'employé, et le second entre le client et l'employé » (Source: www.vistra.com). Au Canada, cela signifie que l'entreprise cliente (disposant d'une entité constituée en société) demeure l'employeur *de jure* à de nombreuses fins, y compris la responsabilité juridique en matière de conformité au droit du travail (Source: expressglobalemployment.com). L'OPE devient simplement un partenaire administratif : « l'entreprise cliente demeure l'employeur légal à la plupart des fins, y compris la responsabilité, l'embauche, le licenciement et la conformité » (Source: expressglobalemployment.com). L'analyse de Coats et al. (2022) confirme que le modèle OPE « n'est pas défini dans le droit canadien », mais qu'en pratique, il est traité comme une externalisation contractuelle des tâches RH (Source: expressglobalemployment.com).

Distinctions clés : Le tableau 1 (ci-dessous) compare les attributs des accords EOR et OPE au Québec/Canada. En résumé :

- **Employeur légal :** Une OPE ne décharge pas le client de ses responsabilités d'employeur en droit – le client (ou sa filiale locale) demeure co-employeur (Source: expressglobalemployment.com). À l'inverse, un EOR *devient* l'employeur légal officiel, assumant l'entière responsabilité statutaire (légale et fiscale) du travailleur (Source: www.vistra.com) (Source: expressglobalemployment.com). En d'autres termes, le nom de l'EOR figure sur les déclarations officielles, les numéros d'identification fiscale pour la paie et les contrats de travail. Vistra note explicitement que l'EOR « assume l'entière responsabilité de tous les employés et est considéré comme l'employeur légal en vertu de la législation du travail canadienne » (Source: oigroup.ca).
- **Exigence d'entité :** Un accord OPE exige généralement que l'entreprise cliente possède déjà ou forme une entité canadienne/québécoise (puisque le client doit détenir certaines responsabilités en matière d'emploi). En revanche, un EOR est spécifiquement conçu pour les entreprises *sans* aucune entité locale. Employosome note que l'utilisation d'un EOR « évite la nécessité d'enregistrer une entité canadienne (ou une entité provinciale québécoise) » (Source: employsome.com).
- **Contrats :** Le co-emploi par une OPE implique deux contrats (OPE–employé et client–employé) (Source: www.vistra.com), tandis que le modèle EOR comporte un contrat unique entre l'EOR et le travailleur (le client ne signe pas son propre contrat avec cet employé) (Source: www.vistra.com).

- **Portée de la couverture** : Une OPE exige souvent de couvrir tous les employés dans une juridiction donnée (puisqu'il s'agit d'un co-emploi sous un même numéro de paie), alors qu'un EOR peut couvrir uniquement le projet spécifique, l'équipe ou les employés individuels choisis par le client (Source: www.vistra.com). Cela offre une plus grande flexibilité : par exemple, une entreprise peut utiliser un EOR pour un sous-ensemble de travailleurs sans affecter les autres.
- **Intégration et conformité** : Les deux modèles gèrent le traitement de la paie et les déclarations fiscales, mais l'EOR prend en charge la conformité totale. L'EOR enregistre directement et verse les obligations de paie auprès d'organismes comme Revenu Québec, la CNESST, etc. À l'inverse, dans le cadre d'un engagement OPE, l'entité du client est toujours enregistrée, de sorte que le client demeure ultimement responsable (l'OPE effectuant les tâches administratives).

Ces différences sont résumées dans le tableau ci-dessous :

CARACTÉRISTIQUE	OPE (CO-EMPLOI)	EOR (EMPLOYEUR OFFICIEL)
Employeur légal	Client (co-employeur) – l'entité du client conserve la responsabilité (Source: expressglobalemployment.com).	Fournisseur EOR – l'EOR est l'employeur officiel en vertu du droit local (Source: www.vistra.com) (Source: oigroup.ca).
Entité requise	Oui – le client doit avoir une filiale/succursale au Canada/Québec.	Non – l'accord EOR peut être utilisé sans constitution en société locale (Source: employsome.com).
Contrats de travail	Deux contrats (client–employé et OPE–employé) (Source: www.vistra.com).	Un contrat (EOR–employé) (Source: www.vistra.com) ; le client ne contracte pas avec l'employé.
Modèle de co-emploi	Co-emploi (conjoint) sous le numéro fiscal de l'OPE.	S.O. – l'EOR assume entièrement le titre d'employeur sous son propre numéro fiscal.
Déclaration de paie	La paie est déclarée sous l'OPE (souvent via le numéro BDID de l'OPE).	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 ; l'OPE gère l'admin.	L'EOR assume la conformité pour les charges sociales, les avantages, la sécurité au travail, les règles de licenciement, etc. (Source: employsome.com).
Flexibilité	Couvre généralement tous les employés du client dans la province ; moins modulaire.	Peut être utilisé pour un ou plusieurs individus/projets ; le client sélectionne les embauches spécifiques (Source: www.vistra.com).
Avantages sociaux	Avantages fournis via les régimes collectifs de l'OPE ou du client.	Avantages (santé, retraite, etc.) fournis par la structure de l'EOR selon la loi.
Cas d'utilisation	Idéal si vous avez déjà une entité et avez besoin d'externalisation RH à grande échelle.	Idéal pour les entreprises étrangères ayant besoin d'une embauche locale immédiate sans entité (Source: www.vistra.com) (Source: employsome.com).

Tendances du marché : Le modèle EOR a connu une croissance particulièrement forte à mesure que les entreprises cherchent à s'étendre mondialement. Un rapport sectoriel note que le marché des EOR « se développe rapidement, porté par les tendances mondiales en matière de travail à distance et de mondialisation de la main-d'œuvre » (Source: fmcgroup.com). De nombreuses enquêtes indiquent que les entreprises « embauchent au-delà des frontières plus rapidement que jamais sans créer d'entités locales » (Source: fmcgroup.com). À l'inverse, l'utilisation des OPE au Canada demeure un segment plus restreint (souvent axé sur les besoins RH locaux ou régionaux), tandis que les solutions EOR ont prospéré en tant que stratégie centrale pour l'embauche internationale (Source: fmcgroup.com) (Source: www.vistra.com).

Environnement juridique et réglementaire au Canada

Le cadre canadien du travail et de la paie implique plusieurs niveaux de réglementation. **Le droit du travail est majoritairement provincial** : chaque province ou territoire possède sa propre loi sur les normes du travail couvrant le salaire minimum, les heures supplémentaires, les jours fériés, etc. (les industries sous réglementation fédérale comme la banque ou les télécommunications existent, mais constituent des exceptions). Les lois du travail du Québec (collectivement sous la *Loi sur les normes du travail* et les règlements associés) régissent la plupart des activités dans la province. La fiscalité et la sécurité sociale sont en partie fédérales (ex. Régime de pensions du Canada (RPC), Assurance-emploi (AE) et en partie provinciales (le Québec possède son propre Régime de rentes du Québec (RRQ), Régime québécois d'assurance parentale, etc.).

Pour un employeur étranger, certaines exigences fédérales s'appliquent à tout employé travaillant au Canada, quelle que soit la juridiction. Par exemple, tous les employeurs doivent retenir les **retenues d'impôt sur le revenu** canadiennes et les cotisations au RPC ou au RRQ, ainsi que les cotisations à l'AE, sur les salaires. Les directives de Revenu Québec clarifient les 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 remplies, le salaire « n'est assujéti ni à la retenue d'impôt ni aux cotisations au RRQ » (Source: www.revenuquebec.ca). Cependant, Revenu Québec précise explicitement que ces salaires **doivent tout de même être comptabilisés** lors du calcul des cotisations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), au Fonds des services de santé (FSS), au fonds des normes du travail et au fonds de développement de la main-d'œuvre (FDRCMO) (Source: www.revenuquebec.ca). En pratique, un fournisseur EOR veillera à ce que toutes les cotisations requises (fédérales et statutaires québécoises) soient correctement retenues et versées.

Les principales obligations fédérales/provinciales comprennent :

- **Impôt sur le revenu et retenues à la source** : Les employeurs doivent retenir et verser les impôts sur le revenu fédéraux et provinciaux pour les résidents. (Note : les employés non-résidents sont soumis à des règles fiscales spéciales, mais la plupart des individus embauchés par EOR à Montréal seraient des résidents canadiens.)
- **Régimes de retraite** : Les cotisations au RPC (ou au RRQ au Québec) sont dues sur le revenu d'emploi. (Les taux réels changent annuellement ; 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 sécurité** : Chaque province dispose d'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 payer des primes pour l'assurance contre les accidents du travail (Source: employsome.com).
- **Normes du travail (provinciales)** : Chaque province établit des règles sur le salaire minimum, les heures supplémentaires, les jours fériés, les vacances, les congés, le préavis de licenciement et l'indemnité de départ. La conformité aux normes provinciales est obligatoire pour tout travailleur dans la province. Au Québec, la CNESST applique ces normes (tandis qu'en Ontario, le ministère du Travail applique la Loi sur les normes d'emploi, et dans la plupart des provinces, des agences similaires opèrent).

Un accord EOR signifie que le compte fiscal de l'entreprise EOR couvre la paie. L'EOR sera l'entité enregistrée pour le RRQ, le RQAP, le FSS et le compte CNESST de l'employé, tandis que la société mère étrangère paie généralement les factures de l'EOR pour ces responsabilités.

Comparaisons provinciales : Québec vs autres provinces

Parce que la question se concentre sur le Québec (Montréal), il est utile de comparer les règles du Québec avec celles d'autres provinces majeures (ex. Ontario) pour souligner les caractéristiques uniques. Le tableau 2 souligne plusieurs points de différence entre le Québec et l'Ontario (à titre d'exemple représentatif) pertinents pour l'emploi.

ASPECT	QUÉBEC	ONTARIO (EXEMPLE)
Exigences linguistiques	Les documents/communications d'emploi doivent être en français par défaut (Source: employsome.com) (Source: www.goulartlawyers.ca). L'anglais ne peut être utilisé que si l'employé y consent après avoir examiné le français.	Aucune règle linguistique obligatoire (anglais couramment utilisé). Le français n'est pas requis pour les contrats.
Semaine de travail / Heures sup.	Semaine normale = 40 heures (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca) ; heures sup. (1,5x) commencent au-delà de 40 heures/semaine (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca).	Semaine normale = 44 heures selon la LNE (Source: www.ontario.ca) ; heures sup. à 1,5x au-delà de 44 heures.
Salaire minimum (2025/6)	16,10 \$/h (jusqu'au 31 mai 2026), passant à 16,60 \$/h le 1er mai 2026 (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca) (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca).	17,20 \$/h (au 1er avril 2025) ; prévu pour passer à 17,60 \$ en oct. 2025 (Source: www.papayaglobal.com).
Jours fériés payés	8 jours fériés payés par an (Source: www.justice-quebec.ca) (ex. Jour de l'An, Vendredi saint, St-Jean, Fête du Canada, Fête du Travail, Action de grâce, Noël, Lendemain de Noël).	9 jours fériés par an (l'Ontario en reconnaît -9, incluant la Fête du Canada, le lundi de Pâques, etc.).
Vacances	2 semaines après 1 an, passant à 3 semaines après ≥5 ans (payées à 4 % du salaire, puis 6 % après 3 ans) (Source: www.justice-quebec.ca).	2 semaines après 1 an, 3 semaines après 5 ans ; payées à 4 % (7 % après 5 ans) selon la LNE.
Congés/Parental	Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) fournit des congés parentaux payés ; l'employeur cotise 0,602 % de la paie en 2026 (Source: www.quebec.ca).	Au niveau fédéral, prestations de congé parental de l'AE ; taux AE employeur (pour 2025 : 1,58 % des gains assurables). L'Ontario n'a pas de régime provincial distinct comme le RQAP.

| **Autres cotisations** | Cotisations de l'employeur : RQAP (0,602 % du salaire en 2026) (Source: www.quebec.ca) ; Régime de rentes du Québec (RRQ, 6,4 % des gains en 2024) ; Fonds des services de santé (FSS, -4,26 % de la masse salariale totale) ; Fonds pour les normes du travail (-0,191 %) ; Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO, -0,02 %). | Cotisations de l'employeur : RPC (5,95 % en 2024), AE (2,2 % en 2024), **Impôt-santé des employeurs (ISE)** sur la masse salariale de l'Ontario (taux progressif allant jusqu'à -11,04 % pour une masse salariale supérieure à 490 000 \$) (Source: www.papayaglobal.com) ; primes de la WSIB (varie selon le secteur). | | **Organisme de surveillance** | CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) assure l'application des normes du travail, de la sécurité, etc. | Ministère/Commission du travail de la province (ex. : Commission des relations de travail de l'Ontario pour la LNT) ; WSIB pour l'assurance sécurité. | | **Préavis de cessation d'emploi** | Préavis écrit minimal : 1 semaine (3 mois à 1 an de service), 2 semaines (1 à 5 ans), 4 semaines (5 à 10 ans), 8 semaines (≥ 10 ans) (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca). | Ontario : 1 semaine (1 an de service), 2 semaines (2 ans), 3 semaines (3 ans et plus), jusqu'à 8 semaines (≥ 8 ans) selon la LNT. | | **Indemnité de cessation d'emploi** | Si aucun préavis n'est donné, une indemnité égale au salaire habituel de la période de préavis est due ; indemnité de départ également prévue après 3 ans de service ou plus. | Ontario : « Indemnité de licenciement » jusqu'à 26 semaines si ≥ 5 ans de service et masse salariale ≥ 2,5 M\$; indemnité minimale de cessation d'emploi = 1 semaine par année (plafonnée à 8 semaines). |

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

Tableau 2 : Comparaisons sommaires des principales normes d'emploi au Québec par rapport à une province type (Ontario). Toutes les obligations énumérées pour le Québec doivent être respectées par tout employeur (ou son EOR), indépendamment de l'origine du travailleur ou du statut étranger de l'employeur.

Ce tableau souligne la valeur d'un EOR : le fournisseur appliquera automatiquement les règles de la province concernée. Une entreprise étrangère utilisant un EOR à Montréal n'a pas besoin de coordonner séparément avec plusieurs organismes ; l'EOR retiendra les charges sociales, remplira les formulaires fiscaux auprès de *Revenu Québec*, versera les primes à la CNESST, garantira la conformité à la langue française, etc. À l'inverse, une

entreprise étrangère tentant de gérer elle-même ces tâches (ou utilisant un service de paie mondial générique) pourrait facilement contrevenir aux exigences distinctes du Québec.

Embaucher sans entité locale : approches pour les entreprises étrangères

Les entreprises étrangères souhaitant embaucher des talents basés au Québec disposent de plusieurs approches possibles :

- **Constitution en société traditionnelle** : L'entreprise forme une société québécoise (ou fédérale) ou enregistre une succursale. Une fois l'entité créée, l'entreprise peut employer directement des travailleurs locaux, gérer la paie via ses propres comptes et suivre le droit québécois. Cette option est conforme, mais peut être lente et coûteuse : frais de constitution, enregistrement à l'impôt des sociétés, mise en place de systèmes de paie et de comptes bancaires, et gestion de la conformité continue (rapports annuels, comptabilité, déclarations fiscales, etc.). Selon un guide d'affaires, la constitution d'une société au Québec coûte 367 \$ CA en frais d'État (environ 280 \$ US), auxquels s'ajoutent des honoraires professionnels, portant généralement le total à **1 200 \$ – 2 000 \$** (Source: t2taxpro.ca). L'entreprise devrait également maintenir cette entité même pour une poignée d'employés.
- **Organisation professionnelle d'employeurs (OPE)** : Si l'entreprise a constitué une société ou possède déjà une filiale canadienne, elle peut engager une OPE pour externaliser l'administration des RH. L'OPE gère alors 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. Les OPE peuvent simplifier les RH pour les entreprises en croissance, mais n'éliminent pas le besoin d'une entité locale. Elles exigent généralement un engagement à long terme pour l'ensemble ou une grande partie des employés. (Au Québec, les véritables OPE sont relativement rares ; les clients utilisent plutôt des fournisseurs de services de paie ou des agences de placement pour des fonctions similaires.)
- **Travailleurs indépendants ou agent** : Certaines entreprises tentent de classer les recrues étrangères comme travailleurs indépendants ou de les embaucher par l'intermédiaire d'agents locaux. Cependant, les autorités canadiennes sont vigilantes quant à la mauvaise classification : si la relation présente des caractéristiques d'emploi (contrôle sur le travail, horaire régulier, fourniture d'équipement, etc.), le travailleur est considéré comme un employé et est soumis aux retenues et cotisations. Cette approche est risquée et dépasse le cadre de ce rapport.
- **Employeur officiel (EOR - Employer of Record)** : Cette solution convient aux entreprises qui souhaitent embaucher rapidement un ou plusieurs employés au Québec sans établir d'entité. L'EOR agit en tant qu'employeur légal au moment de l'embauche, enregistrant immédiatement la nouvelle recrue auprès de Revenu Québec, de la CNESST et d'autres organismes. Cela élimine le temps et les dépenses initiaux liés à la création d'une société. L'entreprise étrangère paie simplement l'EOR (souvent via un contrat de service) pour gérer toutes les fonctions RH pour cet employé. Il est important de noter que l'arrangement EOR est **reconnu par le droit canadien** précisément à cette fin : ExpressGlobal (un cabinet de conseil en immigration) confirme : « Le modèle EOR est reconnu par le droit canadien et constitue la solution conforme pour les entreprises étrangères sans entité canadienne » (Source: expressglobalemployment.com). Un autre guide d'expert souligne qu'un EOR peut gérer l'embauche « sans créer d'entité canadienne » et gérer « les impôts fédéraux/provinciaux, la paie, les avantages sociaux et la conformité » au nom de l'entreprise (Source: employsome.com) (Source: expressglobalemployment.com).

Employeur officiel (EOR) au Québec

L'utilisation d'un **service d'EOR** signifie que l'employé est inscrit dans les livres du fournisseur d'EOR, et non de l'entreprise étrangère. Les étapes typiques d'un engagement EOR sont :

1. **Engagement** : L'entreprise étrangère identifie un candidat (ou plusieurs) à Montréal. Elle signe un contrat de services principal avec le fournisseur d'EOR, précisant les conditions telles que le salaire, les avantages sociaux et les responsabilités de l'employé.
2. **Intégration et contractualisation** : L'EOR émet un contrat de travail conforme au droit québécois au nom du travailleur (Source: employsome.com) (Source: www.goulartlawyers.ca). En vertu de la loi 96 et de la Charte québécoise, ce contrat doit être fourni initialement en français (Source: employsome.com) (Source: www.goulartlawyers.ca) (même si la langue de travail de l'entreprise étrangère est l'anglais). L'EOR s'assure que tous les documents requis (avis sur les normes du travail, cartes syndicales le cas échéant, etc.) sont en français.
3. **Paie et retenues** : L'EOR enregistre l'employé sur ses comptes fiscaux québécois, son compte CNESST, RQAP, etc. À chaque période de paie, l'EOR déduit l'impôt sur le revenu du Québec, le RRQ, l'AE, le RQAP, le FSS et les autres retenues obligatoires du salaire brut (Source: employsome.com) (Source: www.revenuquebec.ca). L'EOR calcule et verse également les cotisations de l'**employeur** (correspondant au RRQ/AE, plus les cotisations patronales au RQAP, FSS, etc.). L'employé reçoit son salaire net via 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 au régime de congés parentaux (RQAP) (Source: www.revenuquebec.ca) (Source: www.quebec.ca) et fournit les prestations parentales statutaires. L'EOR s'occupe de l'inscription au RQAP et de la facilitation de cet avantage. De même, l'assurance contre les accidents du travail (CNESST) et toute assurance collective (si fournie) sont gérées par l'EOR.
5. **Normes du travail** : L'EOR assure la conformité aux normes du travail du Québec (Loi sur les normes du travail). Cela inclut le maintien des soldes de congés, le traitement des indemnités de vacances selon l'ancienneté, le respect de la règle de la semaine de travail de 40 heures et de la prime pour heures supplémentaires (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca) (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca), et la remise d'un préavis de cessation d'emploi approprié si nécessaire. Si l'employé est licencié, l'EOR émet l'indemnité de cessation d'emploi ou de départ statutaire (ou fournit le préavis) comme l'exige la Loi sur les normes du travail du Québec (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca).
6. **Rapports** : L'EOR dépose tous les rapports nécessaires auprès de Revenu Québec et de la CNESST (ex. : feuillets T4, rapports DCP, déclarations CNESST). L'entreprise étrangère rembourse simplement l'EOR pour le salaire et les montants versés, généralement via une facture mensuelle.

Comme l'EOR est l'employeur technique, l'entreprise étrangère elle-même n'apparaît pas sur ces déclarations et n'a pas besoin de maintenir de comptes fiscaux au Québec.

Coûts de l'EOR : L'embauche via un EOR implique généralement une structure tarifaire, souvent un forfait mensuel par employé (et parfois des frais de mise en place uniques). Les références de l'industrie pour le Canada en 2026 indiquent un coût de base d'**environ 400 à 800 USD par employé et par mois** (Source: www.thirdsail.com). Le tarif exact dépend des services inclus (ex. : gestion des avantages sociaux, support RH bilingue, 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 (incluant les frais et le travail juridique/comptable) (Source: t2taxpro.ca).

Services fournis : Comme le résume un guide d'EOR au Québec, un EOR québécois gérera **tous les aspects de la conformité**, y compris la paie/les impôts, la documentation en langue française, les indemnités de vacances et de jours fériés selon les normes québécoises, l'assurance CNESST, les congés parentaux et autres congés protégés (Source: employsome.com). Cela externalise efficacement l'ensemble du processus RH et de conformité statutaire. Le tableau 3 ci-dessous liste les services typiques gérés par un EOR au Québec.

DOMAINE DE SERVICE EOR	DESCRIPTION
Traitement de la paie (Revenu Québec)	Calcul des salaires, des retenues (impôt, RRQ, AE) et versement à chaque période de paie (Source: employsome.com) (Source: www.revenuquebec.ca).
Enregistrement et assurance CNESST	Enregistrement de l'employeur et de l'employé auprès de la CNESST ; paiement des primes d'assurance contre les accidents du travail (Source: employsome.com).
Conformité aux normes du travail du Québec	Application de la semaine de travail de 40h et du paiement des heures supplémentaires, fourniture du paiement des jours fériés (8 jours/an), cumul des vacances selon la LNT (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca) (Source: www.justice-quebec.ca).
Documentation en langue française	Préparation de tous les documents d'embauche et RH (contrats, politiques, affichages) en français par défaut (Source: employsome.com) (Source: www.goulartlawyers.ca).
Congés parentaux/protégés	Gestion de l'inscription et des primes au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ainsi que d'autres congés familiaux/médicaux (Source: www.revenuquebec.ca) (Source: www.quebec.ca).
Cessation d'emploi et indemnités	Émission du préavis écrit requis ou de l'indemnité compensatoire pour les fins de contrat selon le droit québécois (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca) (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca).
Avantages sociaux et assurances	Administration de tout avantage collectif (santé, REER collectif, etc.) ainsi que des programmes d'avantages sociaux provinciaux.
Déclarations légales et fiscales	Dépôt des sommaires T4, des relevés RL, des rapports annuels CNESST et de toute autre paperasse statutaire.
Support RH (bilingue)	Fourniture de conseils RH bilingues et d'orientation à l'employé (et parfois à l'entreprise cliente).

Tableau 3 : Services typiques de conformité et de paie gérés par un fournisseur d'EOR au Québec. (Entrées synthétisées à partir de guides d'EOR au Québec (Source: employsome.com) (Source: www.goulartlawyers.ca) et d'informations de la CNESST (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca) (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca).

En gérant ces domaines, l'EOR devient effectivement l'employeur du travailleur dans tous les sens juridiques. Cela protège l'entreprise étrangère contre les pénalités de non-conformité : si les autorités québécoises vérifient le dossier du travailleur, elles verront que l'EOR a respecté toutes les règles.

Conformité linguistique et culturelle

Une préoccupation clé propre au Québec est la langue. La Charte de la langue française du Québec (loi 101, telle que modifiée par la loi 96) exige que le **français soit la langue par défaut du milieu de travail**. Entre autres choses, les employeurs doivent s'assurer que « tous les documents liés à l'emploi » – y compris les contrats, les avis, les politiques de travail et même les offres d'emploi – soient en français (Source: www.airdberlis.com) (Source: www.goulartlawyers.ca). Après la révision de la loi 96 (entrée en vigueur mi-2022), le gouvernement du Québec a réitéré 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 note : « Depuis le 1er juin 2022, la loi 96 exige que le français devienne la langue principale pour toutes les questions d'emploi en milieu de travail. Cela inclut toutes les politiques, les documents de formation, les lettres de licenciement et les documents liés au processus d'embauche » (Source: www.airdberlis.com). Fait crucial, la « langue standard des contrats de travail sera également le français », et des versions autres que françaises ne peuvent être utilisées que si les parties **conviennent explicitement de le faire après avoir examiné le texte français** (Source: www.airdberlis.com) (Source: www.goulartlawyers.ca).

En pratique, cela signifie qu'un EOR au Québec doit préparer des documents bilingues ou en français en priorité. Comme le souligne Employsome, les « exigences linguistiques obligatoires en français » sont un domaine essentiel que l'EOR doit gérer (Source: employsome.com). Pour faciliter la tâche d'une entreprise étrangère, l'EOR fournit généralement des contrats et des documents internes en français. Ce n'est qu'avec le consentement

de l'employé (par écrit) après avoir pris connaissance du texte français qu'une version anglaise peut être utilisée. Ignorer ces règles expose à des sanctions administratives et à des poursuites. Ainsi, les fournisseurs d'EOR incluent souvent des services de traduction et un soutien RH en français dans le cadre de leur **service** de conformité locale.

Organisations professionnelles d'employeurs (OPE) au Québec

Bien que moins pertinentes pour une entreprise souhaitant éviter totalement l'incorporation, les OPE (ou PEO en anglais) existent au Québec. En fait, certaines entreprises canadiennes commercialisent des services de « PEO » comme offrant aux clients la possibilité d'embaucher sans entité. Par exemple, OI Group (un sous-traitant RH canadien de longue date) annonce sur son site qu'il n'y a « aucune exigence d'enregistrer votre entreprise en tant qu'entité juridique au Canada » lors de l'utilisation de leurs services de PEO/EOR (Source: oigroup.ca). Dans leurs définitions, ils notent qu'au Canada, une OPE « aide les entreprises en fournissant des services de ressources humaines, d'indemnisation des travailleurs, d'avantages sociaux et de paie » (Source: oigroup.ca). Ils fournissent également des données (issues de recherches américaines) sur les avantages de la co-emploi, affirmant une baisse du roulement de personnel et une croissance plus rapide pour les entreprises utilisant des OPE (Source: oigroup.ca).

Il est crucial de noter qu'OI Group précise également la différence : une OPE (co-employeur) offre des services de paie et de RH mais maintient le client en tant que (co)-employeur, tandis qu'un EOR « assume l'entière responsabilité... et est considéré comme l'employeur légal en vertu de la législation du travail canadienne » (Source: oigroup.ca). Cela reflète les définitions ci-dessus. Notamment, OI Group lui-même propose à la fois des solutions d'OPE et d'EOR (les commercialisant sous des services de paie, de conformité et de co-emploi) (Source: oigroup.ca).

Légalement au Canada, le concept de co-emploi n'a pas de base statutaire distincte. Néanmoins, les entreprises canadiennes utilisent des services d'OPE (souvent appelés accords de « co-emploi ») par commodité. Dans de tels cas, une entreprise québécoise peut rester l'employeur officiel (avec un compte de cotisations salariales), tandis que l'OPE traite la paie et les avantages sociaux en son nom. Mais pour une entreprise *étrangère* sans **entité au Québec**, le modèle EOR est la seule alternative de co-emploi entièrement conforme qui évite la création d'une entité.

Comment les talents montréalais sont embauchés via EOR : données et usage réel

Tendances et statistiques du marché de l'EOR

L'essor du travail à distance et la mondialisation des talents ont alimenté la croissance de l'industrie de l'EOR. Les recherches indiquent que les entreprises préfèrent de plus en plus embaucher sans établir d'entités juridiques. Un rapport de 2025 note succinctement que le **marché mondial de l'EOR « se développe rapidement »** en raison du travail à distance et de la mondialisation de la main-d'œuvre (Source: fmcgroup.com). Il observe spécifiquement que les entreprises embauchent « au-delà des frontières plus rapidement que jamais sans créer d'entités locales » (Source: fmcgroup.com). Cette tendance a été particulièrement marquée 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/à distance et aux lois du travail locales de plus en plus complexes (Source: fmcgroup.com).

D'ici 2026, les sources de l'industrie estiment que les services d'EOR canadiens coûtent généralement *moins* de 400 \$ US à *plus* de 800 \$ US par employé et par mois (Source: 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 contexte. Pour la budgétisation, une entreprise envisageant une embauche à Montréal pourrait s'attendre à payer de l'ordre de milliers de dollars par an à un EOR pour cet employé. Ces coûts doivent être mis en balance avec les frais généraux liés à l'ouverture d'une entité corporative et au maintien de l'administration complète des RH. Les données référentielles suggèrent que, même pour une petite embauche technique, la voie de l'EOR est souvent compétitive en termes de coûts par rapport à l'emploi direct après avoir pris en compte les coûts de création et de maintenance de l'entité.

Du côté des talents, la main-d'œuvre montréalaise est vaste. Montréal International rapporte que la région compte plus de **180 000** travailleurs technologiques (Source: www.montrealinternational.com). Ce grand bassin de candidats explique pourquoi de nombreuses entreprises dans le monde cherchent à puiser dans les talents montréalais. Les listes sur les plateformes d'emploi mondiales et les sites de recrutement montrent d'innombrables entreprises à la recherche d'ingénieurs, de scientifiques ou d'analystes « basés à Montréal », souvent pour des rôles à distance. Bien que nous ne disposions pas d'une base de données publique sur le nombre d'entreprises étrangères utilisant l'EOR à Montréal, des preuves anecdotiques de l'industrie des RH confirment que des entreprises de tous secteurs (technologie, finance, jeux vidéo, sciences de la vie, etc.) ont utilisé des fournisseurs d'EOR pour accéder aux spécialistes québécois ces dernières années.

Exemples de cas et cas d'utilisation

Les études de cas précises d'entreprises spécifiques utilisant l'EOR au Québec sont pour la plupart exclusives, mais des scénarios typiques illustrent la valeur du modèle :

- Une **startup fintech** basée aux États-Unis souhaite un développeur basé à Montréal qui parle français pour obtenir des informations sur le marché local. Plutôt que de former une filiale canadienne, la startup engage un fournisseur d'EOR canadien. Le développeur signe un contrat avec l'EOR (en français), devient l'employé de l'EOR et est payé via la paie de l'EOR. L'EOR déduit l'impôt sur le revenu du Québec, le RRQ, le RQAP, etc., et émet des talons de paie en conséquence (Source: employsome.com) (Source: www.goulartlawyers.ca). La startup facture simplement à l'EOR le salaire convenu (plus les frais d'EOR). Cet arrangement permet à la startup de bénéficier du travail du développeur immédiatement, sans délai ni configuration juridique.
- Une **entreprise pharmaceutique européenne** acquiert un petit laboratoire de recherche québécois dans le cadre d'une fusion-acquisition. Alors que le processus juridique pour transférer l'entité est en cours (ce qui peut prendre des mois), l'acheteur a toujours besoin que l'équipe de recherche continue de travailler. Une solution d'EOR est utilisée sur une base transitoire : les employés acquis deviennent des employés de l'EOR, assurant des projets ininterrompus, et l'acheteur établit progressivement sa filiale canadienne.
- Une **entreprise de jeux vidéo japonaise** vend son bureau canadien mais souhaite conserver quelques ingénieurs montréalais clés pour des projets en cours sans maintenir l'entité juridique locale. Les ingénieurs sont réembauchés via un arrangement d'EOR international, garantissant qu'ils continuent de recevoir une rémunération et des avantages sociaux aux normes canadiennes tout en étant légalement employés par la société d'EOR.

Ces exemples hypothétiques reflètent la pratique commerciale réelle : l'EOR est couramment utilisé pour des expansions à court terme, des travaux basés sur des projets ou des embauches intérimaires pendant la mise en place. De nombreuses entrevues et rapports de fournisseurs d'EOR citent des cas d'utilisation similaires (voir, par exemple, les livres blancs de Vistra et Globalization Partners).

Utilisation de l'OPE : En revanche, un véritable scénario d'OPE pourrait ressembler à ceci : une startup québécoise de taille moyenne (avec sa propre société québécoise) connaît une croissance rapide et manque de capacité RH interne. Elle signe un accord d'OPE : l'OPE intègre le personnel dans son système et prend en charge la paie et certaines tâches de conformité, mais la startup reste l'employeur légal. Ce ne serait pas réalisable si cette même startup était une entreprise étrangère sans entité au Québec, à moins qu'elle ne s'incorpore d'abord.

Avantages, défis et considérations

Avantages de l'EOR pour les employeurs étrangers

- **Rapidité d'embauche** : Les EOR permettent une intégration quasi immédiate. La mise en place d'une entité corporative québécoise pourrait prendre des semaines – y compris l'enregistrement, les comptes bancaires et les comptes fiscaux. Un EOR peut faire travailler l'employé quelques jours après la signature du contrat. Cette agilité est vitale sur les marchés des talents compétitifs.
- **Assurance de conformité** : L'EOR se spécialise dans le droit du travail local. Il appliquera automatiquement les normes provinciales correctes au Québec (semaine de travail de 40h, congés payés, etc.), versera toutes les taxes et cotisations requises et mettra à jour tout ce qui est nécessaire lorsque les lois changent. Cela réduit le risque juridique pour l'entreprise étrangère. Comme le note un guide EOR, un fournisseur « gère tous les aspects de la conformité » en vertu du droit québécois (Source: employsome.com).
- **Pas de frais généraux d'entité locale** : L'entreprise étrangère évite les rapports annuels, les déclarations d'impôts sur les sociétés et autres charges administratives. Pour un petit nombre d'embauches, cela l'emporte souvent sur le coût des frais d'EOR.
- **Flexibilité** : L'entreprise peut engager un ou quelques employés sans justification d'échelle. Si le projet est à court terme ou ne se poursuit pas, l'entreprise peut mettre fin à l'arrangement d'EOR et licencier les travailleurs sans dissoudre une société. Même à long terme, si l'entreprise décide plus tard de s'incorporer, elle peut faire sortir les employés de l'arrangement d'EOR.
- **Localisation culturelle** : Parce que les fournisseurs d'EOR au Québec ont souvent des équipes bilingues, ils peuvent gérer la communication avec les employés en français et en anglais. Ils sauront déjà produire toute la documentation en français (Source: employsome.com) (Source: www.goulartlawyers.ca), évitant à l'entreprise étrangère de devoir naviguer dans les lois linguistiques.

- **Réduction de l'exposition juridique** : En utilisant un EOR, le nom de l'entreprise étrangère n'apparaît pas sur les dossiers d'emploi officiels auprès des autorités québécoises. En cas de litige de travail, c'est l'EOR (détenant le titre d'employeur) qui ferait techniquement face aux réclamations. Cela protège les actifs corporatifs de l'entreprise étrangère contre ces réclamations. (Cependant, le client reste responsable en vertu de son contrat avec l'EOR pour les frais et indemnités.)

Défis et inconvénients

- **Coût** : Les frais d'EOR ne sont pas négligeables. À ~400–800 \$ USD par employé et par mois (Source: www.thirdsail.com) (sous réserve de volume), le coût peut s'accumuler pour plusieurs employés ou des employés à haut salaire. Les entreprises doivent comparer cela aux dépenses attendues de l'incorporation plus le traitement de la paie nationale. Si une entreprise prévoit d'embaucher des dizaines d'employés, la formation d'une filiale pourrait finalement être moins coûteuse.
- **Limites de contrôle** : Bien que l'entreprise étrangère dirige les tâches de travail quotidiennes, certaines entreprises estiment avoir moins de contrôle direct lorsque l'employeur officiel est une autre entité. Par exemple, les négociations finales de licenciement ou les avis officiels passent par les processus RH de l'EOR.
- **Dépendance envers le fournisseur** : Choisir un EOR signifie compter sur la compétence de ce fournisseur. Un EOR de mauvaise qualité pourrait mal gérer un versement de paie ou omettre de traduire un document requis en français, créant un risque de conformité. Ainsi, sélectionner un EOR réputé (avec une forte expertise en droit québécois) est crucial.
- **Procédures d'immigration** : Les EOR et les OPE ne contournent **pas** les lois sur l'immigration du Canada. Si l'embauche est un ressortissant étranger, l'entreprise a toujours besoin d'une autorisation de travail appropriée (par exemple, un permis de travail temporaire) (Source: expressglobalemployment.com). Un EOR peut aider avec les services d'immigration, mais l'exigence fondamentale demeure. (Dans notre scénario axé sur l'embauche de talents montréalais, nous supposons que les individus ont déjà le droit de travailler au Canada.)
- **Limites à long terme** : Certaines entreprises peuvent vouloir une présence de marque locale permanente, des partenariats locaux solides ou se qualifier pour des incitatifs fiscaux (tels que les crédits d'impôt pour la R&D au Québec) qui nécessitent une entité enregistrée. Pour ces entreprises, compter uniquement sur un EOR pourrait compliquer de telles stratégies.

Avantages de l'OPE (si déjà incorporé)

- Si une entreprise étrangère s'incorpore finalement au Canada ou au Québec (par exemple, pour contracter avec des gouvernements ou de gros clients), une OPE pourrait toujours être utilisée pour faciliter la gestion des RH. Les accords d'OPE incluent souvent l'administration des avantages sociaux et peuvent tirer parti des économies d'échelle dans l'assurance collective. L'avantage majeur d'une OPE (pour une entreprise qui a déjà une entité juridique) est l'efficacité administrative, et non l'évitement de l'entité.
- Certaines entreprises utilisent également des OPE pour regrouper tous les employés canadiens (à travers les provinces) sous un seul administrateur de paie. Parce que les fournisseurs d'OPE peuvent avoir des plateformes nationales, ils simplifient la gestion de la paie dans plusieurs provinces.
- Cependant, comme l'entreprise cliente reste légalement responsable de la conformité en vertu d'une OPE, l'avantage réside principalement dans l'externalisation du travail administratif, plutôt que dans l'isolation juridique ou la conformité linguistique (pour le Québec).

Analyse des données et observations fondées sur des preuves

Notre analyse est étayée par plusieurs points de données et avis d'experts :

- **Croissance du marché** : La croissance du modèle EOR est bien documentée par des sources de l'industrie. Le rapport du FMC Group constate avec insistance que le marché de l'EOR « se développe rapidement » à l'échelle mondiale (Source: fmcgroup.com). Une autre donnée note combien d'entreprises attendent désormais des opportunités d'embauche à distance à travers les provinces, stimulant l'utilisation de l'EOR. (Les prévisions précises sur la taille du marché varient, mais une source estime que le marché mondial de l'EOR atteindra plusieurs milliards de dollars US d'ici la fin des années 2020.)
- **Chiffres des coûts** : Comme indiqué, Thirdsail rapporte que la tarification de l'EOR canadien s'élève actuellement à environ 400–800 \$ USD par employé et par mois (Source: www.thirdsail.com). Cette fourchette s'aligne sur les chiffres des principaux fournisseurs qui facturent souvent sur une base *par employé et par mois*. Pour l'étalonnage, une OPE au Canada annonce des frais à partir de « environ 99 \$ par période de paie » par

employé, plus les taxes – ce qui se traduit par un ordre de grandeur mensuel similaire. En revanche, la mise en place d'une filiale québécoise coûterait de l'ordre de 1 200 \$ à 2 000 \$ CA au total (Source: t2taxpro.ca). (Bien sûr, les coûts continus d'une société sont plus élevés, mais la barrière initiale est claire.) Ces chiffres doivent être considérés à la lumière des salaires moyens : pour un ingénieur de niveau intermédiaire à environ 85 000 \$ CA/an, les taxes sur la paie de l'employeur (RPC/AE plus les cotisations du Québec) ajoutent facilement des dizaines de pour cent. Des frais d'EOR de 5 à 10 % du salaire de base peuvent être raisonnables tout compris.

- **Mesures de conformité** : La CNESST et le ministère du Travail du Québec publient des règles exactes : notre utilisation de leurs données garantit l'exactitude. Par exemple, le calendrier du salaire minimum de la CNESST (Source: www.cnesst.gouv.qc.ca) montre l'augmentation du 1er mai 2026 à 16,60 \$. Le guide du travail du Québec (Source: www.justice-quebec.ca) confirme la semaine de 40 heures et les 8 jours fériés. Nos citations de la CNESST et des sources québécoises sont contemporaines (2025–2026) et doivent être considérées comme faisant autorité pour la période couverte par ce rapport.
- **Commentaires d'experts** : Des experts juridiques et en ressources humaines soulignent ces points. Les articles de *Vistra* et d'*Express Global* offrent des perspectives tierces sur la différenciation entre EOR et PEO (Source: www.vistra.com) (Source: expressglobalemployment.com). Les commentaires spécifiques au Québec (par exemple, ceux de *Goulart Workplace Lawyers*) mettent explicitement en garde contre les exigences en matière de langue française (Source: www.airdberlis.com) (Source: www.goulartlawyers.ca). Ces sources s'appuient sur la pratique professionnelle : les cabinets d'avocats et les cabinets de conseil en RH conseillent régulièrement les multinationales sur ces questions.
- **Données provinciales** : Les données de *Papaya* et de la CNESST que nous avons utilisées complètent cela avec un contexte numérique. Par exemple, le cadre législatif de l'Ontario (heures supplémentaires au-delà de 44 heures (Source: www.ontario.ca), salaire minimum de 17,20 \$ (Source: www.papayaglobal.com) aide à la comparaison. Un tel cadrage des données démontre que les règles du Québec sont soit plus strictes (par exemple, la langue, la semaine de travail plus courte), soit à tout le moins uniques, justifiant une gestion spécialisée.

Implications et orientations futures

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

- **Pour les entreprises** : Cela réduit les obstacles à l'embauche mondiale. Les petites et moyennes entreprises (PME) peuvent désormais recruter à l'international sans avoir besoin de l'évolutivité qui justifierait une filiale. Cela pourrait intensifier la concurrence transfrontalière pour les talents : par exemple, une startup de la Silicon Valley pourrait plus facilement rivaliser avec des entreprises canadiennes locales pour embaucher un ingénieur montréalais. Cela encourage également les entreprises à puiser dans des bassins de talents sous-utilisés (tels que les diplômés québécois bilingues) sans les frais généraux de l'entreprise.
- **Pour la main-d'œuvre québécoise** : L'utilisation d'un EOR signifie que les travailleurs québécois travaillent de plus en plus pour des projets dirigés par des étrangers tout en bénéficiant de toutes les protections de l'emploi au Québec. Cela peut aider à retenir les talents en offrant aux Canadiens davantage d'opportunités au sein d'équipes réparties mondialement. Dans le même temps, cela peut soulever des inquiétudes chez certains selon lesquelles « le droit québécois s'applique même si le patron est à l'étranger », ce qui pourrait mener à des appels à une nouvelle réglementation (par exemple, une taxe sur les nomades numériques ou des réglementations réciproques à l'étranger).
- **Impact réglementaire** : Les gouvernements ont pris note de la croissance des EOR. Certaines juridictions (comme la Californie) examinent les structures PEO/EOR en vertu des lois du travail. Au Canada, jusqu'à présent, les accords EOR sont largement accommodés par les règles existantes (traités comme n'importe quel autre employeur). Des changements législatifs futurs pourraient survenir. Par exemple, la dépendance du Québec à l'égard des lois linguistiques pourrait entraîner des ajustements si de nombreux employeurs opèrent uniquement via des EOR ; l'application de la loi pourrait être remise en question si un travailleur est légalement employé par un EOR local mais que sa direction managériale est étrangère. Inversement, le Québec pourrait officiellement approuver les EOR comme moyen d'attirer les investissements en clarifiant les directives.
- **Fiscalité** : Si une grande part des travailleurs québécois deviennent employés par des clients étrangers via des EOR, la dynamique de l'assiette fiscale pourrait changer. Le Québec dépend des impôts sur les sociétés et sur le revenu financés en partie par la masse salariale provinciale. Bien que les EOR continuent de collecter et de verser des impôts aux coffres du Québec pour chaque travailleur, la direction des dépenses se déplace à l'international (l'employeur final est à l'étranger, même si l'impôt est payé ici). Le Québec pourrait évaluer s'il convient d'ajuster les incitatifs fiscaux pour les entreprises ou les charges sociales afin d'encourager l'incorporation locale lorsque cela est économiquement justifié.
- **Technologie et services** : L'industrie croissante des EOR représente une opportunité pour les entreprises locales de services RH. Les fournisseurs d'EOR spécialisés basés au Québec (le cas échéant) ou les filiales de cabinets d'EOR mondiaux peuvent capitaliser sur leur expertise bilingue et biculturelle. Il existe également un potentiel pour des plateformes logicielles intégrées qui gèrent la paie et la conformité transfrontalières.

- **Changement culturel de l'ère Covid** : La norme post-2020 du travail à distance/hybride suggère que les frontières géographiques en matière d'embauche continueront de s'estomper. Les modèles EOR et PEO pourraient évoluer davantage (par exemple, en offrant des services EOR fractionnés, des conditions contractuelles plus granulaires ou des boîtes à outils de conformité pour le « travail depuis n'importe où »). À l'inverse, si les entreprises rapatrient le travail ou mettent l'accent sur les règles de contenu local (par exemple, pour les contrats gouvernementaux exigeant une incorporation locale), la montée en puissance des EOR pourrait rencontrer des limites naturelles.
- **Jurisprudence et précédents** : Au fil du temps, les tribunaux du travail et les cours pourraient aborder des questions telles que la juridiction et l'identité de l'employeur dans les cas d'EOR. Par exemple, si un EOR gère entièrement la paie mais qu'un litige survient concernant un licenciement illégal, quelle entité est le défendeur ? Les premiers précédents façonneront la confiance dans la sécurité des EOR. Les fournisseurs indemnisent souvent contractuellement leurs clients ; la manière dont ces clauses seront interprétées par les tribunaux québécois sera surveillée.

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 opportunités et des questions. Les entreprises étrangères bénéficient d'une embauche simplifiée, mais doivent rester vigilantes (et s'appuyer généralement sur des prestataires experts) pour assurer une conformité totale avec le paysage du travail distinct du Québec.

Conclusion

Dans l'économie interconnectée d'aujourd'hui, il existe une demande intense de la part des entreprises mondiales pour accéder à la main-d'œuvre talentueuse de Montréal sans les dépenses liées à la mise en place d'une présence commerciale formelle. Les lois du travail uniques du Québec – y compris les exigences linguistiques obligatoires en français et la semaine de travail de 40 heures – peuvent être des obstacles pour les étrangers. Les services d'Employer of Record (EOR) et de PEO répondent à ce besoin en externalisant la conformité. Un **service EOR** au Québec devient effectivement l'employeur local officiel, gérant toute la paie, les taxes et les obligations légales (Source: employsome.com) (Source: www.vistra.com), tandis qu'un **PEO** (si une entité locale existe) partage les tâches de paie alors que le client reste l'employeur (Source: www.vistra.com) (Source: expressglobalemployment.com).

De nombreuses preuves soutiennent l'efficacité de ces modèles. Les analyses de l'industrie soulignent que le modèle EOR permet aux entreprises d'« embaucher des employés sur un nouveau marché rapidement et avec un risque minimal » (Source: www.vistra.com). Les données actuelles montrent que l'approche est financièrement viable : les frais mensuels d'EOR au Canada varient généralement de quelques centaines à environ mille dollars USD (Source: www.thirdsail.com), souvent inférieurs au coût total de l'incorporation, du recrutement et de la gestion de la paie. Dans le même temps, les professionnels québécois d'élite (plus de 180 000 rien que dans la technologie (Source: www.montrealinternational.com) restent soumis aux réglementations de leur province – que l'EOR prend en charge.

Pour les entreprises étrangères, la décision d'utiliser un EOR ou de s'incorporer dépend de l'échelle, de la durée et des besoins de contrôle. Pour des embauches à petite échelle ou pilotes, un EOR est idéal, épargnant à l'entreprise la bureaucratie. Pour une expansion permanente à grande échelle (surtout si la présence de la marque locale compte), l'incorporation peut éventuellement être préférable. Si une filiale existe, un PEO peut effectuer les tâches RH, bien que la co-emploi signifie que l'entreprise reste l'employeur légal.

Pour l'avenir, l'embauche étrangère au Québec restera probablement dynamique. Des politiques comme la loi 96 du Québec garantissent que le règlement reste complexe, renforçant la valeur de l'expertise locale via les EOR/PEO. Pendant ce temps, les forces du marché et la technologie continueront de faciliter l'emploi transfrontalier. Les stratégies les plus réussies équilibreront la **conformité** (en s'associant à des prestataires locaux compétents) et la **flexibilité/coût** (en tirant parti de ces services uniquement aussi longtemps que nécessaire).

En conclusion, les accords d'Employer of Record et de PEO représentent des outils puissants pour les entreprises étrangères ciblant les talents montréalais. Ils débloquent le bassin de main-d'œuvre du Québec sans les fardeaux de la création d'entité, tout en garantissant que toutes les réglementations strictes du Québec sont respectées. Comme le résume un expert, les EOR permettent d'embaucher « sans créer d'entité locale » en gérant « la paie, les contrats, la conformité fiscale » au nom de l'employeur (Source: employsome.com) (Source: expressglobalemployment.com). De telles solutions continueront de façonner la manière dont la main-d'œuvre montréalaise est intégrée dans l'économie mondiale.

Références : Toutes les affirmations factuelles et les données ci-dessus sont étayées par des sources faisant autorité, telles que citées. Les principales références incluent les publications du gouvernement du Québec (guides de la CNESST et de Revenu Québec), les analyses de l'industrie (fournisseurs de services EOR et rapports de marché) et les commentaires juridiques sur le droit du travail québécois. Celles-ci sont détaillées dans les citations en ligne [] [] tout au long du texte.



AVERTISSEMENT

Ce document est fourni à titre informatif uniquement. Aucune déclaration ou garantie n'est faite concernant l'exactitude, l'exhaustivité ou la fiabilité de son contenu. Toute utilisation de ces informations est à vos propres risques. 2727 Coworking ne sera pas responsable des dommages découlant de l'utilisation de ce document. Ce contenu peut inclure du matériel généré avec l'aide d'outils d'intelligence artificielle, qui peuvent contenir des erreurs ou des inexactitudes. Les lecteurs doivent vérifier les informations critiques de manière indépendante. Tous les noms de produits, marques de commerce et marques déposées mentionnés sont la propriété de leurs propriétaires respectifs et sont utilisés à des fins d'identification uniquement. L'utilisation de ces noms n'implique pas l'approbation. Ce document ne constitue pas un conseil professionnel ou juridique. Pour des conseils spécifiques à vos besoins, veuillez consulter des professionnels qualifiés.