



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Salarié ou travailleur autonome au Québec

Find a practical home for your work at 2727 Coworking in Montreal. Explore private offices, day workspaces and meeting rooms, plus business-address and virtual-mailbox services for your company.

Publié par 2727 Coworking · 2026-09-19 · [salarie-ou-travailleur-autonome-quebec](#) · [determination-statut-salarie-quebec](#) · [regles-travailleurs-autonomes](#) · [revenu-quebec](#) · [decision-arc-rpc-ae](#) · [cnesst](#) · [test-statut-travailleur](#) · [paie-quebec](#) · [travailleur-autonome-quebec](#)

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/salarie-ou-travailleur-autonome-au-quebec>

Dans cet article

1. Sommaire
2. Introduction et contexte
3. Le salarié dans le cadre québécois
4. Le travailleur autonome dans le cadre québécois
5. Les trois perspectives des organismes et les démarches de décision
6. Comparaison des caractéristiques
7. Performance et points de référence
8. Analyse des données et des preuves
9. Mise en œuvre : preuves, décisions et entrée en fonction
10. Implications et perspectives
11. Foire aux questions (FAQ)
12. Conclusion

Sommaire

Au Québec, les statuts de **salarie** et de **travailleur autonome** sont des qualifications juridiques et factuelles, et non des options à la carte qu'un payeur et un travailleur peuvent choisir en modifiant l'en-tête d'une facture ou d'un contrat. Revenu Québec indique que l'entente entre les parties ne détermine pas le statut et évalue **six critères**, dont le plus important est la subordination effective (revenuquebec.ca (revenuquebec.ca)). La question pratique consiste à déterminer qui a le droit de diriger le travail, tout en examinant le risque financier, les outils, l'intégration, un résultat défini et la concordance entre les comportements et la relation déclarée.

Trois perspectives sont à prendre en compte. **Revenu Québec** applique son analyse fiscale provinciale fondée sur six critères. L'**Agence du revenu du Canada (ARC, ou CRA en anglais)** utilise une démarche en trois étapes propre au Québec aux fins du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi, en

comparant l'intention, les concepts du Code civil du Québec et les comportements réels (canada.ca). La **CNESST** examine séparément le contrat de travail ou de service et peut considérer une personne autrement autonome comme un travailleur aux fins de la protection contre les lésions professionnelles lorsque les conditions prévues par la loi s'appliquent (cnesst.gouv.qc.ca). Il ne faut donc pas présumer qu'une conclusion rendue dans le cadre d'un programme règle la question pour tous les autres programmes.

La différence financière est mesurable, mais elle ne constitue pas en soi le test permettant de déterminer le statut. En **2026**, les cotisations régulières au Régime de rentes du Québec sont de **6,30 % chacune** pour le salarié et l'employeur, tandis qu'un travailleur autonome assume les deux parts (revenuquebec.ca) (retraitequebec.gouv.qc.ca). Pour un revenu de **85 000 \$ ou plus**, Retraite Québec présente des cotisations maximales totales au RRQ de **4 895 \$ pour un salarié** et de **9 790 \$ pour un travailleur autonome** (retraitequebec.gouv.qc.ca). Le taux de cotisation des salariés à l'assurance-emploi au Québec pour 2026 est de **1,30 %**, avec une cotisation maximale de **895,70 \$ pour le salarié** et de **1 253,98 \$ pour l'employeur** (canada.ca).

La démarche opérationnelle la plus sûre consiste à documenter la **relation réelle envisagée avant l'entrée en fonction**, à l'évaluer sous les trois perspectives et à demander une décision lorsque des indices importants se contredisent. Un travailleur ou un payeur a normalement jusqu'au **29 juin de l'année suivante** pour demander une décision concernant le RPC et l'AE (canada.ca). Revenu Québec fournit également des formulaires de détermination du statut (revenuquebec.ca). Jusqu'à l'obtention d'une décision, le dossier devrait conserver le contrat, les factures, les horaires, les registres de travail, les renseignements sur la propriété des outils, les dépenses à assumer, la diversité de la clientèle et les preuves de la façon dont les décisions ont réellement été prises.

Introduction et contexte

Pour un fondateur d'entreprise, une agence ou un cabinet professionnel de Montréal, le statut d'un travailleur change bien plus que le mode de paiement. Le statut de salarié entraîne normalement des retenues à la source, des cotisations de l'employeur, des bulletins de paie, l'application des normes du travail et une protection automatique contre les lésions professionnelles. Le travail autonome véritable fait normalement porter à la personne les **dépenses d'entreprise, la facturation, les acomptes provisionnels et les deux parts des cotisations au Régime de rentes du Québec**, tandis que certaines protections publiques sont facultatives ou inaccessibles. Le Code civil établit la distinction : un contrat de travail implique un travail rémunéré sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, tandis qu'un prestataire de services n'est pas subordonné au client (legisquebec.gouv.qc.ca) (legisquebec.gouv.qc.ca).

Il s'agit, en pratique, d'un domaine où **l'autodiagnostic est à éviter**. Les tableaux ci-dessous organisent les éléments de preuve, mais ne peuvent garantir un résultat. Les faits peuvent pointer dans des directions différentes, les organismes appliquent des lois différentes, et une intention écrite ne compte que si les comportements la confirment. Éducaloi prévient également qu'une mention de statut dans un contrat ou un formulaire gouvernemental n'est pas déterminante (educaloi.qc.ca).

Le rapport répond à quatre questions opérationnelles :

- **Quel statut convient ?** Examinez la répartition réelle du contrôle, du risque, des outils, de l'intégration, des résultats et de l'indépendance.
- **Quel organisme est concerné ?** Évaluez séparément la fiscalité provinciale, le RPC et l'AE au fédéral, les normes du travail et la protection contre les lésions professionnelles.
- **Quelles preuves faut-il réunir ?** Conservez des documents contemporains de l'entente écrite et des pratiques quotidiennes.
- **Quelles sont les prochaines étapes ?** Suivez la démarche appropriée : paie des salariés, activités d'entreprise des travailleurs autonomes ou processus de décision d'un organisme.

Le salarié dans le cadre québécois

Capacités et caractéristiques juridiques

Un salarié fournit personnellement un travail contre rémunération dans une relation de subordination. La **subordination** ne se limite pas à une supervision constante. Elle comprend le droit du payeur de déterminer le résultat recherché, les méthodes, l'horaire, le lieu, les comptes rendus, la formation ou les règles du milieu de travail. L'ARC la décrit comme le droit du payeur d'exercer un contrôle sur les activités du travailleur (canada.ca). Le guide de démarrage d'entreprise du Barreau du Québec désigne également la subordination comme l'élément le plus déterminant (barreau.qc.ca).

Les indices du statut de salarié comprennent couramment les suivants :

- **Contrôle** : le payeur peut attribuer des tâches, fixer les heures, exiger la présence, prescrire les méthodes ou approuver les absences.
- **Dépendance économique** : la rémunération est régulière et le travailleur a peu de possibilités d'augmenter son profit par des décisions de gestion.
- **Outils** : le payeur fournit les principaux systèmes, le matériel, les licences et les locaux, et rembourse les frais d'exploitation.
- **Intégration** : le travailleur exerce une fonction continue au sein de l'organisation du payeur plutôt que de livrer un résultat à titre de prestataire externe.
- **Prestation personnelle** : le travailleur ne peut pas librement embaucher un remplaçant ou organiser le travail d'aides à ses propres frais.
- **Continuité** : le travail se poursuit dans le cadre des activités après la réalisation d'un livrable.

Aucun de ces indices n'est concluant à lui seul. Même le fait de posséder un ordinateur portable ne confère pas automatiquement le statut de travailleur autonome (bdc.ca). L'analyse porte sur l'ensemble de la relation, le contrôle ayant un poids particulier au Québec.

Mise en place, obligations, avantages et limites

Une fois la relation d'emploi établie, le payeur met en place la paie. Au fédéral, l'employeur calcule les retenues d'impôt sur le revenu, les cotisations en tenant compte de la coordination entre le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, et les cotisations d'assurance-emploi, ainsi que ses propres parts (canada.ca). Au Québec, l'impôt provincial sur le revenu est versé à Revenu Québec (canada.ca).

Le dossier d'entrée en fonction devrait comprendre les éléments suivants :

- **Formulaire fiscal provincial** : obtenez le formulaire **TP-1015.3-V** pour les retenues à la source (revenuquebec.ca).
- **Formulaires fiscaux fédéraux** : obtenez les **formulaires TD1 remplis avant la première paie** (canada.ca).
- **Comptes de l'employeur** : inscrivez-vous aux fichiers des retenues à la source du Québec et à un compte de retenues sur la paie de l'ARC avant la date limite applicable au premier versement (revenuquebec.ca (canada.ca)).
- **Documents de paie** : fournissez un bulletin de paie à chaque paie (cnesst.gouv.qc.ca).
- **CNESST** : inscrivez-vous dans les **60 jours** suivant la première journée de travail du premier travailleur lorsque la règle d'inscription s'applique (cnesst.gouv.qc.ca).

Le principal avantage est un cadre défini de conformité et de protection. Par exemple, les salariés québécois ont droit à des vacances annuelles et à une indemnité en vertu des normes du travail applicables (cnesst.gouv.qc.ca). Cela implique davantage de tâches administratives et des cotisations de l'employeur. Ces coûts découlent du statut et ne justifient pas de forcer la relation à entrer dans l'autre catégorie.

Le travailleur autonome dans le cadre québécois

Capacités et caractéristiques juridiques

Un véritable travailleur autonome exploite une entreprise et décide comment fournir un service ou un résultat promis sans relation de subordination. Revenu Québec associe le travail autonome à la possibilité de profits et de pertes, à la propriété des outils, à une clientèle multiple et à une relation qui peut se terminer lorsque les travaux convenus sont achevés (revenuquebec.ca (revenuquebec.ca (revenuquebec.ca)).

Les indices du statut de travailleur autonome comprennent couramment les suivants :

- **Autonomie** : le prestataire choisit ses mandats, ses heures de travail, son lieu de travail et ses méthodes (educaloi.qc.ca).
- **Risque d'entreprise** : le travail à prix fixe, les dépenses non remboursées, les obligations de correction, les périodes sans travail et le risque de non-recouvrement peuvent produire un profit ou une perte.
- **Ressources propres** : le prestataire choisit et paie des outils importants, des logiciels, des assurances, de la formation, des aides et des locaux.
- **Présence sur le marché** : le prestataire peut solliciter plusieurs clients et n'est pas présenté comme un membre du personnel interne.
- **Mandat axé sur un résultat** : les critères d'acceptation, les jalons, le prix et le contrôle des modifications définissent le mandat.
- **Délégation** : lorsque la nature du mandat et le contrat le permettent, un prestataire de services peut s'adjoindre un tiers tout en conservant la direction et la responsabilité (legisquebec.gouv.qc.ca).

Mise en place, obligations, avantages et limites

Une entreprise individuelle n'a pas d'existence juridique distincte de son propriétaire (quebec.ca). Si le propriétaire exerce ses activités sous un nom qui ne comprend pas son prénom et son nom de famille, le Québec exige généralement son immatriculation dans les **60 jours** suivant le début des activités (quebec.ca). L'immatriculation donne lieu à l'attribution d'un numéro d'entreprise du Québec, ou NEQ (quebec.ca).

La démarche du travailleur autonome devrait couvrir les éléments suivants :

- **Factures** : indiquez l'identité du fournisseur, les dates, la description, la contrepartie et les renseignements fiscaux applicables ; conservez les factures justificatives et les ententes (revenuquebec.ca).
- **Taxes à la consommation** : le seuil général pour les petits fournisseurs est de **30 000 \$** au cours d'un trimestre civil ou des quatre trimestres précédents (revenuquebec.ca).
- **Registres** : les registres d'entreprise exigés par l'ARC doivent généralement demeurer accessibles pendant au moins **six ans** après la fin de la dernière année d'imposition pertinente (canada.ca).
- **Cotisations** : le travailleur autonome paie les parts du travailleur et de l'employeur au RRQ et calcule les cotisations au RRQ et au Régime québécois d'assurance parentale sur le revenu net de l'entreprise (revenuquebec.ca).
- **Choix de protection** : les véritables travailleurs autonomes ne sont pas automatiquement protégés contre les lésions professionnelles et peuvent demander une protection personnelle facultative (cnesst.gouv.qc.ca).

La souplesse est le principal avantage, mais elle doit être réelle. Les véritables travailleurs autonomes ne sont généralement pas visés par la Loi sur les normes du travail (cnesst.gouv.qc.ca). Les travailleurs autonomes qui remplissent les conditions peuvent choisir d'adhérer aux prestations spéciales fédérales d'AE, mais l'entente doit normalement être en vigueur depuis **12 mois** avant qu'ils soient admissibles (canada.ca).

Les trois perspectives des organismes et les démarches de décision

Revenu Québec, l'ARC et la CNESST posent des questions connexes à des fins légales différentes. Un fondateur devrait constituer un seul dossier factuel, puis le mettre en relation avec chaque décision plutôt que de présumer qu'une seule désignation détermine le traitement dans tous les programmes.

Les six critères de Revenu Québec

Revenu Québec énumère **six critères principaux** (revenuquebec.ca) :

1. **Subordination effective** : qui a le droit de diriger et de contrôler l'exécution du travail.
2. **Considérations financières ou économiques** : qui peut réaliser un profit et qui assume les pertes ou les frais d'exploitation.
3. **Propriété des outils** : qui fournit et paie le matériel important.
4. **Intégration** : si le travailleur fait partie des activités du payeur ou exploite une entreprise externe.
5. **Résultat spécifique** : si le mandat se termine avec l'obtention d'un résultat convenu.

6. **Relation entre les parties** : ce que les parties souhaitaient, uniquement dans la mesure où leurs comportements y correspondent (revenuquebec.ca).

Si les parties ne s'entendent pas, elles peuvent demander une décision à Revenu Québec. Une décision provinciale peut avoir une incidence sur les retenues à la source et les cotisations de l'employeur ; la demande devrait donc comprendre l'ensemble des preuves concernant le fonctionnement réel, et non uniquement l'entente signée.

La démarche en trois étapes de l'ARC propre au Québec

L'ARC examine d'abord l'intention des parties, applique ensuite les définitions du Code civil, puis compare l'intention à la relation de travail réelle (canada.ca). Le travailleur, le payeur ou un représentant autorisé peut utiliser le **formulaire CPT1** pour demander une décision sur l'assujettissement au régime de pensions ou à l'assurance-emploi (canada.ca).

Pendant l'examen, l'ARC peut demander des contrats, des factures, des registres, des horaires, des documents de paie et des preuves de paiement (canada.ca). Un travailleur ou un payeur peut faire appel d'une décision dans les **90 jours** suivant sa notification (canada.ca). Ces démarches déterminent le traitement aux fins du RPC et de l'AE, mais ne règlent pas toutes les questions québécoises de droit du travail ou de fiscalité.

L'analyse de la CNESST : travailleur et travailleur réputé

La CNESST examine la rémunération, la subordination, la propriété des outils, le risque de profit ou de perte et l'intégration pour distinguer le travail salarié de la prestation de services. Elle applique ensuite une règle distincte concernant les travailleurs réputés. Une personne physique qui travaille à son compte, n'a aucun employé et exerce une activité similaire ou connexe à celle du client peut être considérée comme un travailleur, sous réserve des exceptions prévues par la loi. Ces exceptions comprennent le travail simultané pour plusieurs personnes, les échanges de services avec un travailleur autonome exerçant des activités semblables, les travaux de courte durée pour plusieurs personnes lorsque la personne fournit le matériel requis, et le travail requis seulement à l'occasion (cnesst.gouv.qc.ca).

Cette perspective est particulièrement importante pour les travailleurs autonomes qui exécutent des travaux dans l'établissement du client. Une personne que la CNESST considère comme un travailleur peut bénéficier d'une protection contre les lésions professionnelles par l'entremise du client (cnesst.gouv.qc.ca). Quelle que soit la désignation, l'initiation à la sécurité au travail devrait inclure les travailleurs autonomes et les autres personnes qui ne sont pas salariées ; le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail inclut expressément les entrepreneurs dans les programmes de diligence raisonnable (ccohs.ca).

Comparaison des caractéristiques

Le *tableau 1* met en correspondance les principaux faits. Il s'agit d'un outil d'évaluation préliminaire, et non d'une formule de pointage. Aucune ligne ne devrait être comptée mécaniquement, et les organismes peuvent accorder un poids différent au même fait.

Facteur	Indice du statut de salarié	Indice du statut de travailleur autonome	Perspective des organismes
Subordination effective	Le payeur peut fixer l'horaire, les méthodes, le lieu, les comptes rendus, la formation et les approbations.	Le prestataire choisit comment, quand et où livrer le résultat convenu.	Revenu Québec en fait le critère le plus important ; l'ARC applique la notion de contrôle du Code civil ; la CNESST examine la subordination.
Risque financier	Paie régulière, frais remboursés, faible exposition aux pertes.	Prix fixe, frais non remboursés, risque lié aux corrections, risque de non-recouvrement, possibilité de profit.	Revenu Québec et la CNESST ; BDC souligne que les travailleurs autonomes peuvent subir des pertes (bdc.ca).
Outils et systèmes	Le payeur fournit les outils importants, les logiciels, l'espace de travail et le soutien.	Le prestataire choisit et paie des ressources d'entreprise substantielles.	Les trois perspectives, mais aucun outil à lui seul ne détermine le statut.
Intégration	Fonction interne continue, titre dans l'organisation, gestionnaire, routines d'équipe.	Fournisseur externe ayant sa propre présence sur le marché et plusieurs clients.	Revenu Québec et la CNESST ; les preuves d'intégration dans la pratique comptent (educaloi.qc.ca).
Résultat et continuité	Le travail se poursuit dans le cadre des activités normales.	Le mandat se termine à l'acceptation d'un résultat spécifique.	Critère du résultat spécifique de Revenu Québec.
Aides ou remplacement	Prestation personnelle requise et remplaçants contrôlés par le payeur.	Le prestataire peut organiser le travail d'aides qualifiés sous sa propre responsabilité lorsque le contrat et le service le permettent.	Code civil et comportements réels.
Intention écrite	Les conditions d'emploi correspondent à la paie et aux pratiques quotidiennes.	Les conditions de service correspondent à la facturation et à une autonomie réelle.	Première et troisième étapes de l'ARC ; Revenu Québec précise que les comportements doivent correspondre.
Lien avec la CNESST	Travailleur lié par un contrat de travail.	Peut tout de même être réputé un travailleur s'il n'a aucun employé et que les activités sont similaires ou connexes, à moins qu'une exception s'applique.	CNESST et LATMP, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
Constitution en société	La société n'efface pas les faits caractéristiques d'un emploi salarié.	La société peut exploiter une véritable entreprise indépendante.	Règles de l'ARC et de Revenu Québec sur les entreprises de prestation de services personnels.

La tendance principale est que **le contrôle et l'indépendance de l'entreprise se retrouvent dans tous les cadres**. Les indices secondaires renforcent ou affaiblissent ce portrait central. Une entente de services bien rédigée constitue une preuve utile, mais elle ne peut corriger des pratiques quotidiennes qui la contredisent.

Le *tableau 2* applique cette grille à quatre mandats hypothétiques à Montréal. Chaque cas est expressément désigné comme un **exemple hypothétique** et soulève des questions plutôt que de formuler des conclusions.

Scénario (exemple hypothétique)	Faits à examiner qui indiquent une relation d'emploi	Faits à examiner qui indiquent une prestation autonome	Question distincte
Designer pigiste	Heures quotidiennes fixes, mandats provenant exclusivement du client, direction créative portant sur les méthodes, logiciels du client et identité de courriel du client.	Honoraires par projet, propres outils de conception, plusieurs clients, limites de révision, promotion du portfolio, possibilité d'embaucher de l'aide.	Confirmer les renseignements de facturation et de TPS/TVQ en cas d'inscription.
Développeur intégré à l'équipe	Fonction dans les sprints pour une durée indéterminée, approbation du gestionnaire, disponibilité fixe, titre interne, ordinateur portable du client, aucun remplacement.	Livrable logiciel défini, décisions d'architecture propres au prestataire, prix par jalon, risque lié aux corrections, clients simultanés.	Un long mandat sur place peut rendre les preuves d'intégration particulièrement importantes.
Préposé à l'entretien ménager des bureaux	Le client dirige la séquence et les heures, fournit tout le matériel, prestation personnelle continue au sein des activités.	Le préposé fournit le matériel, fixe le prix de chaque travail, passe d'un client à l'autre parmi une clientèle nombreuse, embauche du personnel, assume le coût des reprises.	Les règles de la CNESST relatives aux activités similaires et aux exceptions pour les travaux de courte durée nécessitent un examen distinct.
Consultant constitué en société	Un seul client, direction comparable à celle d'un salarié, aucun risque important pour la société, la personne exécute tout le travail.	Équipe de la société, plusieurs clients, systèmes propres, livrables négociés, véritable risque d'entreprise et présence sur le marché.	Évaluer séparément les règles sur les entreprises de prestation de services personnels.

Ces scénarios montrent pourquoi les titres de poste constituent des preuves faibles. Un designer peut être salarié ; un préposé à l'entretien ménager peut exploiter une entreprise indépendante. L'examen suit les droits, les risques et la réalité opérationnelle de la relation en question.

Performance et points de référence

Il n'existe aucun score numérique fiable ni point de référence universel pour déterminer le statut d'un travailleur. Une meilleure mesure de performance consiste à vérifier si le processus d'entrée en fonction produit un dossier de preuve cohérent et vérifiable avant la première journée ou la première facture.

Référence pour le dossier de preuve

Un dossier complet devrait répondre aux questions suivantes :

- **Portée** : Quel résultat précis, quelle fonction ou quelle activité récurrente achète-t-on ?
- **Autorité** : Qui peut attribuer de nouveaux travaux, rejeter des méthodes, modifier les priorités ou exiger la présence ?
- **Horaire** : Qui fixe les heures de travail, les plages de disponibilité et les modalités d'approbation des absences ?
- **Lieu** : Le travail exige-t-il de se rendre chez le client, ou ce lieu est-il choisi par commodité ?
- **Outils** : Qui choisit, possède, entretient et assure le matériel important et les licences ?

- **Tarification** : La rémunération prend-elle la forme d'un salaire, d'une paie horaire, d'un prix par jalon, d'honoraires forfaitaires périodiques ou d'honoraires par livrable ?
- **Risque** : Qui assume les dépassements, les reprises, les périodes sans travail, les fournitures, les assurances et les sommes irrécouvrables ?
- **Aides** : Le prestataire peut-il embaucher et diriger des assistants ou des remplaçants qualifiés ?
- **Clients** : Le prestataire peut-il servir d'autres clients et promouvoir publiquement ses services, et le fait-il ?
- **Intégration** : La personne a-t-elle un titre interne, une adresse de courriel interne, un gestionnaire, des avantages sociaux ou une fonction organisationnelle récurrente ?
- **Fin** : La relation se termine-t-elle à l'obtention d'un résultat, ou se poursuit-elle jusqu'à la fin de l'emploi ?
- **Comportements** : Les horaires, les messages, les factures et les permissions d'accès aux systèmes correspondent-ils au contrat ?

La liste d'examen de l'ARC elle-même confirme cette approche fondée sur les preuves en mentionnant les contrats, les factures, les registres, les horaires, les bulletins de paie et les chèques annulés. Les pratiques professionnelles de tenue des dossiers vont dans le même sens. L'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, par exemple, inclut une copie du contrat de service professionnel dans le dossier du mandat (cpaquebec.ca). Lorsqu'un prestataire de services reçoit les renseignements personnels nécessaires en vertu de l'exception prévue par la loi québécoise, le mandat ou le contrat doit être écrit et prévoir la suppression des renseignements après son expiration (cai.gouv.qc.ca (cai.gouv.qc.ca)).

Prestataires constitués en société et entreprises de prestation de services personnels

La constitution en société n'est pas un raccourci pour déterminer le statut. Le matériel de formation de CPA Canada indique que la constitution en société ne règle pas automatiquement le statut de la personne (cpacanada.ca). Le test fédéral relatif aux entreprises de prestation de services personnels examine, entre autres conditions, si la personne serait raisonnablement considérée comme un salarié du client si la société n'existait pas (canada.ca). Revenu Québec utilise le même raisonnement hypothétique et ne permet pas la déduction pour petite entreprise sur le revenu d'une entreprise de prestation de services personnels (revenuquebec.ca).

L'ARC indique qu'une entreprise de prestation de services personnels doit payer un **impôt fédéral supplémentaire de 5 %** sur son revenu de prestation de services personnels (canada.ca). Il n'est pas possible d'obtenir une décision concernant le RPC et l'AE pour trancher cette condition hypothétique relative à une entreprise de prestation de services personnels (canada.ca). Un consultant constitué en société devrait donc obtenir des conseils fiscaux propres à sa société, même si les parties demandent également une décision concernant le RPC et l'AE pour une autre relation.

Analyse des données et des preuves

Les chiffres ci-dessous sont des **paramètres de cotisation de 2026**, et non le prix à payer pour choisir un statut. Ils quantifient les différences de flux de trésorerie après une détermination de statut défendable. Ils ne comprennent pas l'impôt sur le revenu, l'indemnité de vacances, la cotisation à la CNESST, les pénalités, les

intérêts, les frais comptables ni les obligations propres à un secteur.

Le *tableau 3* fournit une référence des taux en vigueur et une feuille de calcul à remplir par l'utilisateur. Les montants sont en dollars canadiens.

Élément	Paramètre vérifié pour 2026	Démarche pour le salarié	Utilisation de la feuille de calcul pour le travail autonome ou la régularisation
RRQ régulier	Maximum des gains admissibles de 74 600 \$, exemption générale de 3 500 \$, taux de 6,30 % chacun , maximum de 4 479,30 \$ chacun (revenuquebec.ca)	Le salarié et l'employeur paient chacun une part.	Le travailleur autonome paie les deux parts ; pour un examen, calculez chaque part séparément sur la rémunération admissible.
Deuxième cotisation supplémentaire au RRQ	Tranche de gains de 74 600 \$ à 85 000 \$, 4 % chacun , maximum de 416 \$ chacun (revenuquebec.ca)	Retenez la part du salarié et ajoutez celle de l'employeur.	Additionnez les deux parts calculées, sous réserve de la tranche et des maximums.
RQAP	Maximum du revenu assurable de 103 000 \$; salarié : 0,430 % , employeur : 0,602 % ; maximums de 442,90 \$ et de 620,06 \$ (revenuquebec.ca)	Retenez la cotisation du salarié et ajoutez celle de l'employeur.	Le taux pour le travailleur autonome est de 0,764 % , avec un maximum de 786,92 \$ (quebec.ca).
AE au Québec	Maximum de la rémunération assurable de 68 900 \$; salarié : 1,30 % , maximum de 895,70 \$; maximum de l'employeur de 1 253,98 \$ (canada.ca)	Retenez et versez la cotisation du salarié ainsi que celle de l'employeur.	Le travail autonome véritable n'est pas un emploi assurable ordinaire ; les règles d'adhésion facultative aux prestations spéciales sont distinctes.
Total de la feuille de calcul	L'utilisateur saisit la rémunération par année civile et les bases admissibles vérifiées.	Retenues du salarié plus cotisations de l'employeur, plafonnées selon les paramètres de chaque année.	Le sous-total de l'exposition financière brute potentielle correspond à la part vérifiée du salarié plus celle de l'employeur, avant les intérêts ou autres montants calculés par un organisme.

Le tableau montre pourquoi une estimation fondée sur un pourcentage uniforme n'est pas fiable. Les bases et les maximums varient selon le programme, et le deuxième palier du RRQ ne s'applique qu'à une tranche définie. En cas de retenues insuffisantes au RPC ou à l'AE, les directives de l'ARC indiquent que l'employeur est responsable du versement des parts du salarié et de l'employeur (canada.ca). Une feuille de calcul prudente devrait donc effectuer les calculs programme par programme et laisser en blanc les pénalités, les intérêts, les droits de recouvrement et le traitement des années antérieures pour qu'un professionnel ou un organisme les détermine.

Des données plus générales montrent aussi que le statut influence l'accès à des régimes dont la valeur peut être difficile à chiffrer. Dans l'Enquête sur la population active de Statistique Canada de mars 2025, **57,1 % des salariés** ont déclaré avoir accès à une assurance invalidité par l'entremise de leur employeur (www150.statcan.gc.ca). Cette statistique nationale fournit un contexte ; elle ne constitue ni un droit au Québec ni une majoration du tarif d'un travailleur autonome.

Mise en œuvre : preuves, décisions et entrée en fonction

Que faire lorsque les indices se contredisent

Des indices contradictoires invitent à faire une pause, et non à calculer la moyenne des lignes. La démarche de décision devrait être la suivante :

1. **Décrivez le travail avant de nommer le statut.** Consignez les faits opérationnels : autorité, horaire, outils, tarification, risque, intégration, aides, clients et condition de fin de la relation.
2. **Comparez le contrat proposé avec les pratiques réelles.** Interrogez les deux parties et examinez les permissions d'accès, les calendriers, les messages, les factures et le traitement des dépenses.
3. **Appliquez les trois perspectives.** Documentez les six critères de Revenu Québec, les étapes de l'ARC pour le Québec et l'analyse de la CNESST concernant la relation d'emploi et le travailleur réputé.
4. **Modifiez le modèle opérationnel au besoin.** Si l'intention est de faire appel à un véritable fournisseur pour un projet, assurez-vous que l'autonomie et le risque d'entreprise sont réels. Si l'organisation a besoin d'un contrôle comparable à celui exercé sur un salarié, embauchez un salarié.
5. **Demandez des décisions lorsqu'une incertitude importante subsiste.** Utilisez les formulaires de Revenu Québec pour le statut provincial et le formulaire CPT1 pour le RPC et l'AE. Respectez la date limite du 29 juin pour cette dernière demande.
6. **Examinez séparément les questions spécialisées.** La constitution en société, les renseignements personnels, la langue, l'immigration, la réglementation professionnelle et les règles sectorielles nécessitent chacune leur propre analyse.

Une étape concernant la langue française peut également faire partie de la préparation du contrat. Depuis le **1er juin 2023**, l'Office québécois de la langue française indique que tout nouveau contrat d'adhésion type doit d'abord être remis en français à la personne adhérente (oqlf.gouv.qc.ca). Il s'agit d'une question de langue du contrat, et non d'une preuve qu'un statut particulier s'applique.

Vérifications croisées indépendantes avant l'approbation

Un processus d'évaluation initiale défendable devrait confronter la même conclusion à des sources autres que les documents du payeur. Ces vérifications n'ajoutent pas de nouveaux tests juridiques. Elles aident à repérer un contrat dont le libellé diverge du fonctionnement quotidien.

- **Ne traitez pas la désignation comme le résultat.** Éducaloi indique qu'un statut déclaré ne garantit pas le statut applicable, tandis que le Barreau désigne la subordination comme l'élément le plus déterminant (educaloi.qc.ca (barreau.qc.ca)).
- **Ancrez le contrôle dans le Code civil.** L'emploi implique la direction ou le contrôle, tandis qu'une relation de service ne comporte pas de subordination (legisquebec.gouv.qc.ca (barreau.qc.ca)).
- **Vérifiez l'indépendance sur le marché.** La possibilité de travailler pour plusieurs clients et un choix réel des mandats, des heures et du lieu sont des faits pertinents pour le statut de travailleur autonome (bdc.ca (educaloi.qc.ca)).

- **Distinguez les outils de l'ensemble du test.** Le fait de posséder ses outils n'établit pas automatiquement le statut de travailleur autonome ; la facturation et les profits ou pertes demeurent des faits supplémentaires (bdc.ca (educaloi.qc.ca)).
- **Confirmez l'identité de l'entreprise.** Une entreprise individuelle n'a pas d'existence juridique distincte de son propriétaire, et le service québécois Démarrer une entreprise peut permettre l'inscription aux fichiers fiscaux admissibles (quebec.ca (quebec.ca)).
- **Calculez les deux parts du RRQ.** Un travailleur autonome paie les deux parts, et l'exemple de Retraite Québec pour 2026 présente les totaux maximaux pour les salariés et les travailleurs autonomes (retraitequebec.gouv.qc.ca (retraitequebec.gouv.qc.ca)).
- **Conservez le mandat signé et les clauses de protection des renseignements personnels.** Les directives professionnelles de tenue des dossiers incluent le contrat de service, et les mandats applicables portant sur les renseignements personnels doivent être écrits (cpaquebec.ca (cai.gouv.qc.ca)).
- **Prévoyez la suppression à la fin.** Dans un mandat ou un contrat visé par l'article 18.3, précisez les mesures qui garantissent que le prestataire de services ne conserve pas les renseignements personnels communiqués après l'expiration du mandat ou du contrat ([Légis Québec](http://legis.gouv.qc.ca)).
- **Incluez tout le monde dans les processus de sécurité.** Le CCHST (CCOHS) nomme les entrepreneurs parmi les personnes visées par les programmes de diligence raisonnable et recommande de discuter de sécurité pendant l'initiation (cchohs.ca (cchohs.ca)).
- **Examinez séparément la constitution en société.** Le matériel de formation de CPA Canada indique que la constitution en société ne règle pas automatiquement le statut de la personne (cpacanada.ca (cpacanada.ca)).
- **Ne traitez pas les données sur les avantages sociaux comme un test de détermination du statut.** À l'échelle nationale, 57,1 % des salariés ont déclaré avoir accès à une assurance invalidité par l'entremise de leur employeur en mars 2025, tandis que les salariés québécois bénéficient par ailleurs de règles légales relatives aux vacances (www150.statcan.gc.ca (cnesst.gouv.qc.ca)).
- **Vérifiez séparément la langue du contrat et l'immatriculation.** Les règles imposant la remise en français des contrats d'adhésion en premier lieu et le délai d'immatriculation de l'entreprise individuelle concernent des questions de conformité différentes (oqlf.gouv.qc.ca (quebec.ca)).
- **Appliquez l'exception légale de la CNESST.** Les travaux similaires ou connexes dans l'établissement et les travaux de courte durée pour plusieurs clients avec le matériel fourni nécessitent une analyse distincte (legisquebec.gouv.qc.ca (cnesst.gouv.qc.ca)).
- **Gardez les faits relatifs à l'espace de travail neutres.** Les options offertes à Montréal comprennent des bureaux privés meublés et des postes flexibles, mais les locaux ne déterminent pas le statut du travailleur (2727coworking.com (2727coworking.com)).
- **Chiffrez séparément les choix de protection.** Les travailleurs autonomes peuvent ne pas bénéficier d'une protection automatique contre les lésions professionnelles et doivent payer les deux parts du RRQ (cnesst.gouv.qc.ca (retraitequebec.gouv.qc.ca)).

Entrée en fonction après la décision

Pour un **salarié** :

- Inscrivez-vous aux comptes de retenues sur la paie et aux fichiers provinciaux des retenues à la source.
- Faites remplir les formulaires fiscaux fédéraux et québécois avant la première paie.
- Documentez le salaire, les heures, les vacances, les politiques, la supervision, les outils et l'initiation à la sécurité au travail.
- **Inscrivez-vous à la CNESST et produisez les déclarations requises.**
- Émettez les bulletins de paie et les déclarations de renseignements de fin d'année.
- Inscrivez au calendrier les échéances de versement, de déclaration annuelle des salaires et de conservation des documents.

Pour un **travailleur autonome** :

- Confirmez l'identité juridique, le nom de l'entreprise, le NEQ lorsqu'il est requis et le statut d'inscription à la TPS/TVQ.
- Signez un mandat précisant le résultat, le prix, les jalons, l'acceptation, les modifications, la confidentialité, le traitement des renseignements personnels et les modalités de résiliation.
- Consignez l'autonomie quant aux méthodes, les dépenses réellement à assumer, la propriété des outils, les aides et la possibilité de servir d'autres clients.
- Validez les renseignements fiscaux sur les factures et conservez les preuves de paiement.
- Traitez la question des assurances facultatives et de la protection personnelle de la CNESST en fonction du travail réel.
- Prévoyez une vérification périodique de la réalité pour confirmer que les comportements correspondent toujours à l'entente.

Le choix de l'espace de travail ne détermine pas le statut. Un travailleur autonome peut travailler chez un client, et un salarié peut travailler à distance. Pour les fondateurs qui ont par ailleurs besoin de locaux, 2727 Coworking présente des bureaux privés meublés pour des équipes de **1 à 10 personnes**, ainsi que des postes flexibles / hot desks et des postes dédiés (2727coworking.com). Ses prix affichés sont en dollars canadiens, avant la TPS et la TVQ (2727coworking.com). Ce sont uniquement des faits pratiques concernant l'espace de travail, et non des indices du statut du travailleur.

Implications et perspectives

Le modèle de gouvernance le plus solide traite la détermination du statut comme un contrôle continu plutôt que comme un choix de contrat ponctuel. Les relations évoluent. Un consultant engagé pour un livrable peut finir par être intégré aux activités hebdomadaires, ou une entente comparable à un emploi salarié peut être repensée pour devenir une véritable relation avec un fournisseur indépendant. Un examen trimestriel ou à chaque jalon devrait comparer les comportements réels au dossier de preuve initial.

Trois implications en découlent :

- **L'approvisionnement et les RH devraient partager un seul processus d'évaluation initiale.** Des formulaires distincts pour les fournisseurs et les salariés peuvent masquer les relations dont le statut est incertain. Un questionnaire commun d'évaluation préliminaire rend visibles le contrôle et l'intégration.

- **Les systèmes comptables devraient conserver les preuves du statut.** Les données de référence des fournisseurs, les descriptions des factures, les registres de temps, les remboursements de dépenses et les journaux d'accès peuvent corroborer ou contredire le contrat écrit.
- **La portée des mesures de sécurité devrait être large.** Le statut ne justifie pas d'exclure les travailleurs autonomes de l'initiation, des mesures de maîtrise des dangers ou des procédures sur place. Le CCHST (CCOHS) recommande expressément de discuter de sécurité avec les nouveaux travailleurs pendant l'initiation (ccohs.ca).

Les renseignements personnels nécessitent un traitement distinct : une fois atteintes les fins pour lesquelles ils ont été recueillis ou utilisés, l'entreprise doit les détruire ou les anonymiser à des fins sérieuses et légitimes, sous réserve de tout délai de conservation prévu par une loi ([Légis Québec](#)).

Foire aux questions (FAQ)

Ces questions regroupent les réponses pratiques concernant les tests de détermination du statut des travailleurs au Québec, la fiscalité des salariés et des travailleurs autonomes, les règles du travail autonome, la qualification erronée du statut et le recours à un travailleur autonome au Québec.

Le contrat peut-il simplement indiquer « travailleur autonome » ?

Aucune désignation ne garantit le résultat. Revenu Québec indique que l'entente entre les parties ne détermine pas le statut, et l'ARC compare l'intention aux conditions de travail réelles. Le contrat devrait décrire fidèlement une relation que les parties respectent réellement.

Un seul client suffit-il à faire d'une personne un salarié ?

Aucun fait ne produit à lui seul un résultat automatique. La concentration de la clientèle peut appuyer la dépendance économique et l'intégration, mais il faut aussi examiner le contrôle, le risque financier, les outils, le résultat, les aides et l'ensemble de la relation. La possibilité de fournir des services à plus d'un client est un indice du statut de travailleur autonome, mais l'analyse est globale.

La constitution en société règle-t-elle la question ?

Non. La constitution en société ne confère pas automatiquement le statut de travailleur autonome, et des faits comparables à ceux d'un emploi salarié peuvent soulever des questions relatives à une entreprise de prestation de services personnels. La fiche fédérale actuelle de l'ARC énumère aussi les obligations de déclaration propres aux sociétés, dont la déclaration de revenus des sociétés T2 (canada.ca).

Les organismes peuvent-ils arriver à des conclusions différentes ?

Ils peuvent appliquer des faits connexes dans le cadre de lois et de programmes différents. Revenu Québec s'occupe de la fiscalité et des cotisations provinciales, l'ARC peut rendre une décision sur l'assujettissement au RPC ou à l'AE, et la CNESST applique les normes du travail et les règles relatives aux lésions professionnelles, y compris son traitement distinct des travailleurs réputés. Une décision devrait être lue en fonction de sa portée déclarée.

Quand faut-il demander une décision ?

Envisagez de demander une décision lorsque le contrôle, l'intégration, le risque financier ou les comportements des parties pointent dans des directions différentes, particulièrement avant qu'une exposition financière importante liée à la paie s'accumule. Le travailleur comme le payeur peut demander une décision concernant le RPC et l'AE. La date limite habituelle est le 29 juin de l'année suivant l'année en question (canada.ca).

Que se passe-t-il si un travailleur autonome est reconnu comme salarié ?

Le résultat exact dépend du programme, des années, des montants et de la décision. Revenu Québec indique que l'employeur devrait payer les cotisations de l'employeur qui auraient dû être versées (revenuquebec.ca). Le payeur ne devrait pas estimer les pénalités ou les droits de recouvrement sans le calcul de l'organisme et des conseils adaptés à sa situation.

Quels documents chaque partie devrait-elle conserver ?

Conservez l'entente signée et ses modifications, les factures, les preuves de paiement, les horaires, les registres de travail, les acceptations des livrables, les messages montrant qui a pris les décisions opérationnelles, les documents relatifs aux outils et aux licences, les dépenses, les assurances, les dossiers des sous-traitants, les listes de clients, les inscriptions fiscales et les documents de paie. Conservez à la fois l'entente déclarée et les preuves des comportements réels.

Conclusion

Au Québec, la question déterminante n'est pas le nom que les parties donnent au travailleur, mais la façon dont la relation fonctionne réellement. Les indices les plus forts du **statut de salarié** sont la subordination effective, l'intégration organisationnelle, un risque d'entreprise limité et une prestation personnelle continue. Les indices les plus forts du **travail autonome** sont une autonomie réelle, un résultat défini, une possibilité substantielle de profits ou de pertes, des ressources d'entreprise et une présence sur le marché externe.

Les fondateurs devraient appliquer trois perspectives, et non une seule. Les six critères de Revenu Québec structurent l'analyse fiscale provinciale. Le processus de l'ARC propre au Québec relie l'intention et les concepts du Code civil aux comportements réels aux fins du RPC et de l'AE. La CNESST peut déterminer séparément le statut d'un travailleur ou considérer certains travailleurs autonomes comme des travailleurs aux fins des lésions professionnelles. Aucune de ces analyses ne devrait être réduite au nombre de cases cochées.

La réponse pratique est une démarche fondée d'abord sur les preuves : décrire le modèle opérationnel, le comparer au contrat, appliquer la perspective de chaque organisme et demander une décision lorsque des faits importants se contredisent. Une fois le statut justifiable, suivez la démarche correspondante d'entrée en fonction du salarié ou du travailleur autonome, conservez le dossier et réexaminez-le à mesure que le travail évolue. Ce processus ne peut garantir le résultat d'un organisme, mais il donne aux deux parties un fondement cohérent pour la décision et un dossier qui peut être vérifié.

Liens vers les sources

Liens cités dans cet article, dans leur ordre de première apparition. Les adresses complètes sont fournies pour les lecteurs qui utilisent le texte extrait.

1. <https://www.revenuquebec.ca/en/citizens/self-employed-people/determining-your-employment-status/>
2. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/rc4110/employee-self-employed.html>
3. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/assurance-sante-securite-travail/obligations-annuelles-prime-assurance/declaration-salaires/montants-declarer/distinction-entre-travailleur-travailleur-autonome>
4. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/calculating-source-deductions-and-contributions/qpp-contributions/qpp-contributions-what-you-need-to-know/>
5. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime-rentes-quebec/travail-et-cotisations>
6. <https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/professionnels-et-employeurs/role-employeur-et-regime-rentes-quebec/cotisations-regime-rentes-quebec>
7. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/payroll-deductions-contributions/employment-insurance-ei/ei-premium-rates-maximums.html>
8. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/canada-pension-plan-cpp-employment-insurance-ei-rulings/cpp-ei-explained/canada-pension-plan-employment-insurance-explained-11/when-to-ask-for-ruling.html>
9. <https://2727coworking.com/articles/fr/echeances-fiscales-travailleurs-autonomes-quebec-2026>
10. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/version/lc/CCQ-1991?code=se%3A2085&history=20170216&langCont=en>
11. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/version/cs/ccq-1991?code=se%3A2099&history=20241118>
12. <https://educaloi.qc.ca/capsules/etre-travailleuse-ou-travailleur-autonome/>
13. <https://www.barreau.qc.ca/media/qxqoje0f/guide-demarrage-entreprise-jbm.pdf>
14. <https://www.bdc.ca/en/articles-tools/employees/recruit/are-your-workers-employees-or-independent-contractors>
15. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/calculating-deductions/making-deductions.html>
16. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/t4001/employers-guide-payroll-deductions-remittances.html>
17. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/hiring-an-employee/>
18. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/set-up-new-employee.html>
19. <https://2727coworking.com/articles/fr/embaucher-premier-employe-quebec-couts-2026>
20. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/registering-for-source-deductions/>
21. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/remitting-source-deductions.html>
22. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/wage-and-pay/pay>
23. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/inscription-cnesst>
24. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/leave>
25. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991>
26. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/demarrer-entreprise/formes-juridiques-entreprise>
27. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/demarrer-entreprise/immatriculer-constituer-entreprise/immatriculer-constituer-entreprise-formes-juridiques/personne-physique-entreprise-individuelle>

28. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/consumption-taxes/gsthst-and-qst/collecting-gst-and-qst/preparing-invoices/>
29. <https://2727coworking.com/articles/fr/inscription-tps-tvq-travailleurs-autonomes-quebec-2026>
30. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/consumption-taxes/gsthst-and-qst/registering-for-the-gst-and-qst/small-suppliers/>
31. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/sole-proprietorships-partnerships/business-records.html>
32. <https://www.revenuquebec.ca/en/citizens/income-tax-return/paying-a-balance-due-or-receiving-a-refund/paying-contributions-and-premiums/contributions-and-premiums-payable-by-a-self-employed-person-or-a-member-of-a-partnership/>
33. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories-travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-autonomes>
34. <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-self-employed-workers/eligibility.html>
35. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/forms/cpt1.html>
36. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/canada-pension-plan-cpp-employment-insurance-ei-rulings/cpp-ei-explained/canada-pension-plan-employment-insurance-explained-11/our-review-and-decision.html>
37. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/p133/p133-your-appeal-rights-canada-pension-plan-employment-insurance-coverage.html>
38. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/legisl/legislation/diligence.html>
39. <https://cpaquebec.ca/fr/membres-cpa/offre-de-services-en-cabinet-a-son-compte-ou-a-des-tiers/tenue-et-conservation-des-dossiers/>
40. <https://www.cai.gouv.qc.ca/protection-renseignements-personnels/information-entreprises-privées/utilisation-communication-renseignements-personnels>
41. https://www.cpacanada.ca/-/media/site/operational/ec-education-certification/docs/g10488-ec_core-1-saee-solution.pdf
42. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/corporations/corporation-income-tax-return/tax-implications-personal-services-business/fact-sheet-personal-business.html>
43. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/sector-specific-measures/corporations-carrying-on-a-personal-services-business/special-rules-for-corporations-carrying-on-a-personal-services-business/>
44. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/corporations/corporation-income-tax-return/tax-implications-personal-services-business/factors-psb.html>
45. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/calculating-source-deductions-and-contributions/qpp-contributions/maximum-pensionable-earnings-and-contribution-rate/>
46. <https://www.revenuquebec.ca/en/businesses/source-deductions-and-employer-contributions/calculating-source-deductions-and-contributions/qpip-premiums/maximum-insurable-earnings-and-premium-rate/>
47. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/assurance-parentale/taux-cotisations>
48. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/rc4120/employers-guide-filing-t4-slip-summary.html>
49. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250404/dq250404a-eng.htm>
50. <https://www.oqlf.gouv.qc.ca/francisation/entreprises/contrats-adhesion.html>
51. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/CCQ-1991?code=se%3A2085&pointInTime=20180119>
52. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/employes/recruter/vos-travailleurs-sont-ils-employes-ou-entrepreneurs-independants>
53. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/demarrer-entreprise/service-demarrer-entreprise>
54. https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/version/cs/P-39.1?code=se%3A18_3

- 55. <https://2727coworking.com/articles/fr/conformite-loi-96-petites-entreprises-quebec>
- 56. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001/20260101>
- 57. <https://2727coworking.com/virtual-tour/>
- 58. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories/travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-autonomes>
- 59. <https://2727coworking.com/articles/fr/guide-cnesst-petites-entreprises-quebec>
- 60. <https://2727coworking.com/>
- 61. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/version/cs/P-39.1?code=se%3A23>

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.