



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Le relevé d'emploi au Québec : guide pour les employeurs

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

Publié par 2727 Coworking · 2026-10-29 · relevé d'emploi Québec · comment produire un RE employeur · relevé d'emploi Québec employeur

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/releve-emploi-quebec-guide-employeurs>

Dans cet article

1. Qu'est-ce qu'un relevé d'emploi et pourquoi est-il important?
2. Étape 1 : Y a-t-il eu un arrêt de rémunération?
3. Étape 2 : Dans quel délai faut-il transmettre le RE?
4. Étape 3 : Choisir le code du motif (case 16)
5. Étape 4 : Heures et rémunération assurables (cases 15A à 15C)
6. Étape 5 : Sommes versées à la cessation d'emploi (case 17)
7. Exemple détaillé : une mise à pied avec une paie versée deux fois par mois
8. La particularité québécoise : l'AE et le RQAP
9. Les obligations québécoises qui s'ajoutent au RE
10. Dossiers, corrections et erreurs courantes
11. Sources

Qu'est-ce qu'un relevé d'emploi et pourquoi est-il important?

Le relevé d'emploi (RE) est le formulaire qu'un employeur remplit lorsqu'une personne salariée qui reçoit une rémunération assurable cesse de travailler et subit un **arrêt de rémunération**. Service Canada le décrit comme « the single most important document in the Employment Insurance (EI) program »; il s'en sert pour déterminer si une personne est admissible à l'assurance-emploi (AE), le montant qu'elle recevra et la durée des prestations (Service Canada, Comment remplir le relevé d'emploi).

Cette obligation figure dans le règlement, et pas seulement dans le guide : « Every employer shall complete a record of employment, on a form supplied by the Commission, in respect of a person employed by the employer in insurable employment who has an interruption of earnings » (Règlement sur l'assurance-emploi, par. 19(2)).

Au Québec, une particularité prête à confusion pour bien des employeurs qui embauchent pour la première fois : les prestations de maternité, de paternité, parentales et d'adoption sont versées par le régime québécois (RQAP), et non par l'assurance-emploi. Le RE demeure obligatoire, et le Québec s'en sert aussi. Ce guide présente les décisions à prendre dans l'ordre où elles se présentent, puis clarifie les différences entre l'AE et le RQAP.

Cet article fournit des renseignements généraux aux petits employeurs. Les taux sont ceux d'octobre 2026.

Étape 1 : Y a-t-il eu un arrêt de rémunération?

Service Canada définit le principal élément déclencheur comme la **règle des 7 jours** : un arrêt de rémunération survient « when an employee has had or is anticipated to have 7 consecutive calendar days with no work and no insurable earnings from the employer. » Cette règle s'applique lorsqu'une personne salariée démissionne, est mise à pied ou est congédiée ([Guide du RE](#)).

Un deuxième élément déclencheur s'applique aux congés. Lorsque le salaire d'une personne salariée **passse sous 60 % de sa rémunération hebdomadaire habituelle** en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, d'une grossesse ou d'une maternité, de soins à donner à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement placé, ou de soins à donner à un membre de la famille gravement malade ou blessé, il y a également un arrêt de rémunération. Le premier jour de l'arrêt est alors le dimanche de la semaine où la rémunération passe sous 60 % (même guide). Voici l'exemple du guide : une personne salariée qui gagne habituellement 1 000 \$ par semaine ne reçoit plus que 400 \$ (40 %) pendant une maladie, ce qui déclenche l'obligation de produire un RE.

Quand ne pas en produire :

- **Fermetures annuelles pour les vacances.** Si l'entreprise ferme pour une période habituelle de vacances annuelles et que les personnes salariées conservent leur emploi et reçoivent une indemnité de vacances, il n'y a ni arrêt de rémunération ni RE à produire (même guide).
- **Emploi non assurable.** Vous produisez des RE uniquement pour les emplois assurables. Le guide précise qu'un emploi n'est pas assurable lorsque la personne salariée a un lien de dépendance avec l'employeur ou lorsqu'une personne employée par une société contrôle plus de 40 % de ses actions avec droit de vote. Une personne fondatrice qui détient la majorité de son entreprise ne reçoit généralement pas de RE de celle-ci.

Situation	RE requis?
La personne salariée démissionne ou est congédiée	Oui, règle des 7 jours
Mise à pied par manque de travail	Oui, règle des 7 jours
Congé de maternité ou congé parental au Québec	Oui, même si le RQAP verse les prestations
Congé de maladie pendant lequel la rémunération passe sous 60 %	Oui
Fermeture de l'entreprise pour une semaine de vacances, avec indemnité de vacances versée au personnel	Non

Situation	RE requis?
Départ d'une personne salariée qui est actionnaire majoritaire	Généralement non (emploi non assurable)

Étape 2 : Dans quel délai faut-il transmettre le RE?

Les délais varient selon le mode de production ([Guide du RE](#); [Règlement sur l'AE](#), par. 19(3)) :

Mode de production	Fréquence de paie	Délai
Papier	Toutes	Dans les 5 jours civils suivant le premier jour de l'arrêt de rémunération ou le jour où vous en avez pris connaissance
Électronique (RE Web ou logiciel de paie)	Chaque semaine, toutes les deux semaines, deux fois par mois	5 jours civils après la fin de la période de paie au cours de laquelle survient l'arrêt
Électronique	Chaque mois ou 13 périodes de paie par année	La première des deux échéances suivantes : 5 jours civils après la fin de cette période de paie ou 15 jours civils après le premier jour de l'arrêt

Voici l'exemple détaillé du guide : une personne salariée payée chaque mois cesse de travailler le 1er mars. Cinq jours après la fin de la période de paie de mars nous amènent au 5 avril, mais 15 jours après l'arrêt nous amènent au 16 mars. Le RE doit être transmis au plus tard le 16 mars, soit la première des deux dates.

La transmission électronique est le choix pratique. RE Web est l'application en ligne sécurisée de Service Canada qui permet de créer et de transmettre des RE ([EDSC](#), [Relevé d'emploi](#)). La plupart des services de paie transmettent les RE par voie électronique pour vous. Si vous utilisez ce mode de transmission, vous n'avez pas à remettre de copie papier à la personne salariée; les personnes inscrites à Mon dossier Service Canada peuvent consulter et imprimer leur RE électronique ([Guide du RE](#)). Dites aux membres du personnel qui quittent leur emploi de ne pas envoyer leur propre copie à Service Canada.

Étape 3 : Choisir le code du motif (case 16)

La case 16 indique pourquoi le RE est produit. Voici les codes qu'un petit employeur utilise le plus souvent ([Guide du RE](#)) :

Code	Signification	Utilisation courante
A	Manque de travail (mise à pied)	« The most commonly used code » : fin d'un contrat ou d'une saison, fin d'un emploi occasionnel ou à temps partiel, fermeture temporaire ou permanente, abolition d'un poste, restructuration, faillite de l'employeur
D	Maladie ou blessure	Absence temporaire pour des raisons de santé
E	Départ volontaire	La personne salariée quitte son emploi pour en occuper un autre, suivre son conjoint ou sa conjointe, retourner aux études ou prendre volontairement sa retraite

Code	Signification	Utilisation courante
F	Maternité	Uniquement pour une personne enceinte ou qui a récemment accouché
M	Congédiement ou suspension	Cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur, autre qu'une mise à pied ou une retraite obligatoire; comprend la cessation d'emploi pendant la période de probation
N	Congé	Congé sans solde auquel aucun autre code ne s'applique
P	Parental	Congé parental ou d'adoption (autre que le congé de maternité du parent qui a donné naissance)
Z	Compassion / proche aidant	Congé pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade ou en fin de vie
K	Autre	Cas exceptionnels seulement

Deux règles à connaître :

- **Utilisez le code qui s'applique en premier.** Si une employée enceinte prend un congé de maladie, puis un congé de maternité, utilisez le code D; il n'est pas nécessaire de modifier le RE au début du congé de maternité.
- **Les cessations d'emploi pendant la période de probation** portent le code M, avec l'option « Terminated within probationary period » sélectionnée dans RE Web.

Le code est un énoncé de fait, pas un jugement. Service Canada prend la décision concernant l'assurance-emploi et pourrait vous appeler pour poser des questions. Soyez exact : la page d'EDSC prévient que faire sciemment des déclarations fausses ou trompeuses sur un RE peut entraîner des pénalités ([EDSC](#), [Relevé d'emploi](#)).

Étape 4 : Heures et rémunération assurables (cases 15A à 15C)

Service Canada détermine où la rémunération doit être inscrite sur le RE; l'ARC détermine quelles rémunérations et quelles heures sont assurables ([Guide du RE](#)).

- **La case 15A** indique le total des heures assurables pour la période pertinente.
- **La case 15B** indique le total de la rémunération assurable.
- **La case 15C** détaille la rémunération assurable pour chaque période de paie, en commençant par la dernière période dans le champ 1, puis en remontant dans le temps. Inscrivez 0,00 pour les périodes de paie sans rémunération assurable.

Le RE électronique comporte 53 champs. Le nombre de périodes de paie consécutives les plus récentes à déclarer dépend de votre fréquence de paie :

Fréquence de paie	Périodes de paie à déclarer
Chaque semaine	53
Toutes les deux semaines	27

Fréquence de paie	Périodes de paie à déclarer
Deux fois par mois	25
Chaque mois	13
13 périodes de paie par année	14

Source : [Guide du RE](#). Service Canada précise que fournir les données des 53 champs réduit généralement le nombre d'appels de suivi à l'employeur.

Étape 5 : Sommes versées à la cessation d'emploi (case 17)

La case 17 indique les sommes autres que le salaire habituel que vous avez versées ou verserez en raison de la cessation d'emploi, qu'elles soient assurables ou non. Les montants assurables doivent également être inscrits aux cases 15B et 15C, selon les exigences ([Guide du RE](#)).

L'élément le plus courant est l'**indemnité de vacances** (case 17A) :

- L'indemnité de vacances versée avec chaque paie (un pourcentage de chaque paie) **ne doit pas** être déclarée à la case 17A.
- L'indemnité de vacances due parce que la personne salariée ne travaille plus (mise à pied ou cessation d'emploi) **doit** être déclarée à la case 17A.

L'indemnité pour jours fériés et les autres sommes versées à la cessation d'emploi ont leurs propres sous-cases. Pour estimer ce que vous devez au départ d'une personne avant de remplir le formulaire, utilisez notre [feuille de calcul de l'indemnité de cessation d'emploi](#) et le [calculateur d'indemnités de vacances et de jours fériés](#).

Exemple détaillé : une mise à pied avec une paie versée deux fois par mois

Exemple à titre indicatif. Mélanie travaille à temps plein depuis deux ans pour un petit studio de design de Griffintown et est payée deux fois par mois (le 15 et le dernier jour du mois). Comme un client important quitte le studio, celui-ci la met à pied. Son dernier jour de travail est le vendredi 13 novembre 2026, et aucun autre travail n'est prévu.

1. **Arrêt de rémunération?** Oui. Elle aura au moins 7 jours consécutifs sans travail ni rémunération assurable.
2. **Période de paie qui comprend l'arrêt :** du 1er au 15 novembre.
3. **Date limite (transmission électronique) :** 5 jours civils après la fin de cette période de paie, soit le 20 novembre 2026.
4. **Code :** A, manque de travail.
5. **Case 15C :** sa rémunération assurable pour les 25 dernières périodes de paie bimensuelles, en commençant par celle du 1er au 15 novembre dans le champ 1.

6. **Case 17A** : l'indemnité de vacances qui lui est due à la cessation d'emploi, puisque le studio ne la versait pas avec chaque chèque.
7. **Communication avec l'employée** : dire à Mélanie que le RE a été transmis par voie électronique et qu'elle peut le consulter dans Mon dossier Service Canada.
8. **Préavis au Québec** : avec deux ans de service, Mélanie a droit à un préavis écrit de deux semaines (LNT, art. 82). Comme la mise à pied n'a pas de date de fin, si le studio ne donne aucun préavis et ne la rappelle pas dans les six mois, il lui doit alors une indemnité compensatrice équivalant à deux semaines de salaire habituel (art. 83). Si elle demande un certificat de travail, le studio lui en remet également un (art. 84).

Si le studio versait plutôt la paie chaque mois, la date limite serait la première des deux échéances suivantes : le 5 décembre (5 jours après la période de paie de novembre) ou le 15e jour suivant le début de l'arrêt.

La particularité québécoise : l'AE et le RQAP

Depuis le 1er janvier 2006, le Québec administre son propre régime d'assurance parentale. Cela change les cotisations et l'organisme qui verse les différentes prestations, mais pas le RE ([EDSC, Renseignements sur le RQAP à l'intention des employeurs](#)) :

- Les employeurs « must still meet their obligation to complete and issue a ROE when employees stop working to go on leave related to the birth or adoption of a child. » Le Québec utilise le RE pour administrer le RQAP.
- Pour les personnes qui habitent au Québec, Service Canada communique les renseignements du RE au gouvernement du Québec, qui administre les prestations de maternité, de paternité, parentales et d'adoption par l'intermédiaire du RQAP ([Guide du RE](#)).
- Les employeurs dont les personnes salariées travaillent au Québec retiennent des **cotisations d'AE à un taux réduit**, puisque l'AE ne verse plus ces prestations familiales au Québec. La cotisation d'AE de l'employeur demeure à **1,4 fois** celle de la personne salariée.

	AE, personnes salariées à l'extérieur du Québec (2026)	AE, personnes salariées au Québec (2026)	RQAP (2026)
Maximum de la rémunération assurable	68 900 \$	68 900 \$	103 000 \$
Taux de cotisation de la personne salariée	1,63 %	1,30 %	0,430 %
Cotisation maximale de la personne salariée	1 123,07 \$	895,70 \$	442,90 \$
Cotisation maximale de l'employeur	1 572,30 \$	1 253,98 \$	620,06 \$
Prestations versées	Régulières, maladie, maternité, parentales, proches aidants	Régulières, maladie, proches aidants	Maternité, paternité, parentales, adoption

	AE, personnes salariées à l'extérieur du Québec (2026)	AE, personnes salariées au Québec (2026)	RQAP (2026)
Organisme auquel les cotisations sont remises	ARC	ARC	Revenu Québec

Sources : [ARC](#), Taux de cotisation à l'AE et maximums; [ARC](#), T4032-QC, renseignements généraux.

Québec.ca confirme que le maximum de la rémunération assurable au RQAP est de 98 000 \$ en 2025 et de 103 000 \$ en 2026 ([Québec.ca](#), [Montant des prestations du RQAP](#)). Le tableau de l'ARC présente déjà les chiffres de l'AE pour 2027 : un maximum de la rémunération assurable de 70 800 \$ et un taux de cotisation de 1,29 % pour les personnes salariées au Québec.

Les cotisations au RQAP sont retenues à la source et remises avec vos retenues à la source du Québec. Notre [guide du bulletin de paie](#) montre où figure chaque retenue.

Quel code utiliser pour un congé parental au Québec? Les mêmes codes s'appliquent partout : F pour le congé de maternité du parent qui a donné naissance, P pour le congé parental ou d'adoption. La page d'EDSC indique clairement que le RQAP n'a apporté aucun changement au RE lui-même.

Les obligations québécoises qui s'ajoutent au RE

Le RE est un formulaire fédéral. La Loi sur les normes du travail du Québec impose ses propres obligations à la fin d'un emploi, et ces obligations ne se remplacent pas les unes les autres :

- **Préavis écrit (art. 82).** Avant de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée ou de la mettre à pied pour six mois ou plus, l'employeur doit lui donner un préavis écrit d'une semaine (moins d'un an de service continu), de deux semaines (d'un à cinq ans), de quatre semaines (de cinq à dix ans) ou de huit semaines (dix ans ou plus) ([LNT](#), [art. 82](#)). Aucun préavis n'est dû à une personne salariée qui compte moins de trois mois de service, à la fin d'un contrat à durée déterminée, en cas de faute grave ou de force majeure ([art. 82.1](#)).
- **Indemnité compensatrice (art. 83).** Si le préavis est absent ou insuffisant, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice égale au salaire habituel, sans les heures supplémentaires, pour la période de préavis due. Cette indemnité est exigible à la fin de l'emploi ou, pour une mise à pied d'une durée indéterminée, à la fin des six mois ([art. 83](#)). Déclarez-la à la case 17 du RE.
- **Certificat de travail (art. 84).** À la fin du contrat, la personne salariée peut exiger un certificat de travail qui indique uniquement la nature et la durée de l'emploi, les dates de début et de fin ainsi que le nom et l'adresse de l'employeur, sans commentaire sur le rendement ou la conduite ([art. 84](#)). Le RE ne répond pas à cette demande.
- **Licenciement collectif (art. 84.0.1 et 84.0.4).** Mettre fin à l'emploi de 10 personnes salariées ou plus d'un même établissement au cours de deux mois consécutifs exige aussi un avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale : 8 semaines pour 10 à 99 personnes salariées, 12 semaines pour 100 à 299, 16 semaines pour 300 ou plus ([art. 84.0.4](#)).

Dossiers, corrections et erreurs courantes

Conservez les dossiers pendant six ans. Que vous produisiez les RE sur papier ou par voie électronique, conservez les registres de paie connexes pendant 6 ans après l'année à laquelle ils se rapportent. Pour les RE électroniques, vous n'avez pas à conserver de copies papier, mais vous devez conserver les données ([Guide du RE](#)).

Erreurs courantes :

1. **Attendre que le dernier chèque de paie soit encaissé** avant de transmettre le RE. Le délai se calcule à partir de la période de paie, et non du moment où vous terminez les paiements.
2. **Utiliser le code K** (« Other ») lorsqu'un code précis s'applique. Service Canada le réserve aux cas exceptionnels et appellera pour demander des précisions.
3. **Déclarer à la case 17A l'indemnité de vacances versée avec chaque chèque.** Elle doit figurer uniquement aux cases 15B/15C.
4. **Omettre le RE pour un congé parental au Québec** sous prétexte que « l'assurance-emploi ne paie pas ces prestations ici ». Le RQAP en a quand même besoin.
5. **Produire un RE pour une personne actionnaire majoritaire** dont l'emploi n'est pas assurable, ou omettre de vérifier l'assurabilité de l'emploi lorsqu'un membre de votre famille travaille pour vous.
6. **Choisir le papier par défaut.** Le RE papier est soumis au délai le plus court (5 jours à compter de l'arrêt) et entraîne davantage d'erreurs de saisie manuelle.

Avant d'embaucher, mettez en place un système de paie qui permet de produire les RE dans le cours normal des opérations, sans en faire un projet en soi : notre [guide pour l'embauche d'une première personne salariée](#) explique l'inscription auprès de l'ARC et de Revenu Québec.

Sources

1. Employeurs : Comment remplir le formulaire de relevé d'emploi (RE) (Service Canada)
2. Relevé d'emploi, RE Web (EDSC)
3. Régime québécois d'assurance parentale : renseignements à l'intention des employeurs (EDSC)
4. Règlement sur l'assurance-emploi, art. 19 (Site Web de la législation (Justice))
5. Taux de cotisation à l'AE et maximums (ARC)
6. T4032-QC, Tables de retenues sur la paie, renseignements généraux (ARC)
7. Montant des prestations du RQAP (Québec.ca)
8. Loi sur les normes du travail, RLRQ, ch. N-1.1, art. 82-84.0.4 (LégisQuébec)

Si votre entreprise a besoin d'une adresse municipale stable pour la paie et le courrier gouvernemental, 2727 Coworking propose des adresses d'affaires au 2727 Rue Saint-Patrick, dans Griffintown.

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.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/roe-guide.html>
2. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-96-332/section-19.html>
3. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/ei-roe.html>
4. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/ei-employers-quebec-parental-insurance-plan.html>
5. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/businesses/topics/payroll/payroll-deductions-contributions/employment-insurance-ei/ei-premium-rates-maximums.html>
6. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/payroll/t4032-payroll-deductions-tables/t4032qc-jan/t4032qc-january-general-information.html>
7. <https://www.quebec.ca/en/family-and-support-for-individuals/pregnancy-parenthood/financial-support-pregnant-women-families/quebec-parental-insurance-plan/pregnancy-childbirth/benefit-amount>
8. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/N-1.1>

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.