

REER

# Un outil payant pour employés et employeurs



PHOTO CHARLES WILLIAM PELLETIER, COLLABORATION SPÉCIALE

Michèle Frenette, conseillère spécialisée en régimes de retraite collectifs et fondatrice de GRMF

---

**Implanter un REER collectif dans une PME est payant pour les employés, dont l'épargne est facilitée, mais aussi pour la PME elle-même, qui se dote d'un outil efficace pour attirer et garder ses employés. En contexte de pénurie de main-d'œuvre, c'est un atout non négligeable.**

Publié à 0h56 | Mis à jour à 8h00

**JULIE CHAUMONT**

Collaboration spéciale

En activité depuis 2003, Spiria est une entreprise de développement logiciel sur mesure qui offre des services de modernisation d'application, d'accélération numérique et de codéveloppement afin d'augmenter la vitesse des entreprises. Depuis 2021, la PME qui compte trois bureaux au Canada offre à ses 175 employés un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif dans lequel elle cotise 1 %.

« Cette année, on a vraiment vu la différence sur le plan du taux de rétention », affirme Isabelle Thériault, directrice, culture et talents, de l'entreprise.



PHOTO DENIS GERMAIN, COLLABORATION SPÉCIALE

Isabelle Thériault, directrice, culture et talents, de Spiria

---

Avant d’instaurer ce régime collectif, Spiria offrait un programme de partage des profits. « C’était vraiment en fonction des investissements qu’on faisait pour assurer notre croissance, donc on n’était pas capables de garantir quelque chose de stable aux employés. On s’est dit qu’avec un régime d’épargne collectif – c’est sûr qu’il faut le budgéter, donc ça fait partie des investissements... si on veut le voir comme un investissement ! —, ça permet d’assurer une meilleure stabilité aux employés et certainement d’avoir une meilleure santé financière aussi », affirme M<sup>me</sup> Thériault.

### **Un avantage concurrentiel**

Selon Michèle Frenette, conseillère spécialisée en régimes de retraite collectifs et fondatrice de GRMF, il ne fait pas de doute que le REER collectif est un avantage concurrentiel pour les PME.

---

« C'est un outil marketing pour l'employeur parce que c'est un avantage – je peux dire “je t'offre quelque chose” – et quand l'employé a ses relevés et voit les montants qui s'accumulent, d'un point de vue marketing, c'est plus fort que 1 \$ de salaire que j'ai mis dans mes poches, mais que ma poche est percée et je l'ai dépensé. »

— Michèle Frenette, conseillère spécialisée en régimes de retraite collectifs et fondatrice de GRMF

Noah Loomis, développeur chez Spiria depuis deux ans, ne va pas jusqu'à dire qu'il travaille dans cette PME en raison du REER collectif, mais affirme néanmoins que cela a joué un rôle dans sa prise de décision. « C'est un des avantages que Spiria donnait et que les autres employeurs ne mentionnaient pas. »



PHOTO DENIS GERMAIN, COLLABORATION SPÉCIALE

Même chose pour Stéphanie Lê, qui occupe le poste de directrice, développement des affaires, depuis trois mois. « J'ai accès au REER collectif depuis cette semaine », indique-t-elle. Le REER collectif de Spiria est offert à tous les employés, peu importe leur niveau hiérarchique, après trois mois d'emploi. Les prélèvements se font à même la paie, sur une base volontaire. « Je ne suis pas très bonne pour gérer mes finances, ouvrir un CELI [compte d'épargne libre d'impôt], etc. Moi, ça m'aide d'avoir un encadrement, que ça soit prélevé automatiquement et qu'en plus, l'employeur cotise pour moi », dit Stéphanie Lê.

Selon Isabelle Thériault, offrir un REER collectif dans un marché d'emploi très concurrentiel aide sans doute au recrutement. « Ce n'est pas la seule raison pour laquelle les personnes viennent chez nous, mais c'est une considération. » Elle étudie d'ailleurs l'idée de modifier la contribution de l'employeur en fonction de l'ancienneté des employés. « Ça serait une stratégie pour la rétention des employés. »

### **Des gains considérables**

Pour les employés, en plus de faciliter l'épargne, le REER collectif permet un crédit d'impôt immédiat et, la plupart du temps, des frais de gestion moins élevés.

Pour l'employeur, le REER collectif jumelé à un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) – un régime dans lequel il verse ses cotisations au nom des employés admissibles – lui permet de profiter de quelques avantages, dont celui de ne pas payer de taxes salariales. « Si je cotise 1 \$, ça me coûte 1 \$ », précise M<sup>me</sup> Frenette.

Autre avantage intéressant du RPDB pour l'employeur : décider de certaines conventions, comme d'un délai pour l'acquisition des sommes.



PHOTO CHARLES WILLIAM PELLETIER, COLLABORATION SPÉCIALE

Michèle Frenette, conseillère spécialisée en régimes de retraite collectifs et fondatrice de GRMF

---

**« Il y a juste le RPDB qui permet de différer l'acquisition des cotisations de l'employeur. Tous les autres régimes, c'est : aussitôt mis, ça appartient à l'employé. »**

— Michèle Frenette, conseillère spécialisée en régimes de retraite collectifs et fondatrice de GRMF

C'est ce qui a été mis en place chez Spiria. « Il faut que la personne ait cotisé pendant deux ans de temps pour pouvoir retirer les sommes qu'elle a elle-même versées et toutes les sommes plus les intérêts que l'employeur a versées aussi. Ça lui appartient et après, elle peut transférer les sommes dans le compte qu'elle souhaite », explique M<sup>me</sup> Thériault. Ainsi si un employé démissionne avant deux ans les sommes

---

## Le choix d'un régime collectif

REER, régime volontaire d'épargne-retraite (RVER), régime de retraite simplifié, régime à cotisations déterminées... « Il n'y a pas un régime qui est meilleur qu'un autre. Le régime qui est le meilleur, c'est celui qui va répondre le mieux à ce qu'on veut faire. C'est comme pour les finances personnelles », affirme M<sup>me</sup> Frenette.

© La Presse Inc. Tous droits réservés.