

# Comité sur l'état de l'Église

## Sous-comité du Church Pension Group

### Historique et contexte

#### Questions pour le CPF

#### Retraite

- Relation
  - o Quel est l'historique de la relation entre le CPF et l'Église ? Quelle est l'étendue de l'indépendance du CPF vis-à-vis de la Convention générale ? DFMS ?
  - o Quel est l'objectif du fonds de pension ? Qui sont les parties prenantes du fonds de pension, uniquement celles qui contribuent au régime de retraite ou tous les employés et congrégations de l'église ?
  - o Allez-vous rendre publics les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration ? Si oui, sous quelle forme ? Sinon, pourquoi pas ?
  - o Quels sont exactement les avoirs du fonds, et dans quelle mesure ces investissements reflètent-ils la mission de l'Église ? Le CPF envisagerait-il de se désinvestir d'entreprises ou de secteurs particuliers si la Convention générale le demandait ?
  - o Avez-vous comparé notre régime de retraite à celui offert par d'autres confessions ? Si oui, comment se comparent-ils ?
- Durabilité
  - o Quel est le pourcentage minimal de cotisations pour que le régime à prestations définies soit durable ?
  - o Quels sont les critères utilisés pour faire ce calcul ? Utilisez-vous une « méthode de coût actuariel traditionnel » pour calculer les contributions ? Pourquoi, ou pourquoi pas ?
  - o Comment ces critères se comparent-ils aux plans d'autres confessions ? Régimes types dans d'autres secteurs ?
  - o Dans quelle mesure avez-vous envisagé de passer à un régime à cotisations définies pour tous les employés ? À quoi ressemblerait ce régime ?
- Capitaux propres
  - o Quelles sont les possibilités d'une participation égale au plan de pension pour les travailleurs ecclésiastiques non rémunérés, à temps partiel et qui effectuent une seconde carrière ?
  - o Quelle est la répartition démographique des paiements de rémunération et de retraite par âge, sexe et origine ethnique ?
  - o Quelle est la répartition démographique pour les postes à temps partiel et à faible rémunération de l'église ?

#### Médical

- Quels étaient les objectifs du DHP ?
- Comment le coût de la couverture a-t-il évolué depuis le DHP ?
- Quels diocèses ne participent pas au DHP ? Paroisses ?
- Comment les coûts sont-ils exactement répartis entre les diocèses ?
- Comment le DHP a-t-il affecté l'emploi (équivalences temps plein) dans les paroisses ?
- Quelles sont les comparaisons de coûts entre les diocèses qui appliquent des régimes particuliers avec une couverture identique ?
- En quoi les normes minimales de couverture diffèrent-elles entre les diocèses ? Entre les paroisses des diocèses ?
- Dans combien de diocèses les régimes du marché (ACA) fourniraient-ils une meilleure couverture à moindre coût ? En quoi l'évolution du marché peut-elle affecter les options de couverture et les coûts au sein du Medical Trust ?
- Que font les autres confessions ?

## Réponses aux questions :

Merci au sous-comité du Church Pension Group pour cette série de questions très précises. Nous y avons répondu sous les mêmes intitulés que le Sous-comité a utilisés dans son questionnaire, reproduit ci-dessus. Nous avons également intégré les réponses aux autres questions soulevées par le Sous-comité dans les questions connexes initialement posées dans le questionnaire. Nous serions ravis de fournir toute clarification ou information supplémentaire dont le Sous-comité aurait besoin.

Comme le Sous-comité l'a correctement indiqué, le nom juridique de l'organisation est The Church Pension Fund (« CPF »), et nous utiliserons « CPF » dans nos réponses. On peut parfois nous entendre également parler du Church Pension Group (ou « CPG »), qui est le nom d'usage souvent utilisé pour faire référence à la totalité de nos opérations.

### PENSION : Relation

*Quel est l'historique de la relation entre le CPF et l'Église ? Quelle est l'étendue de l'indépendance du CPF vis-à-vis de la Convention générale ? DFMS ?*

#### Historique

L'histoire du CPF, et sa relation avec l'Église, a commencé il y a plus d'un siècle. Le problème d'un nombre important de membres du clergé ne disposant pas de ressources suffisantes pour assurer une retraite convenable était depuis longtemps une préoccupation de l'Église. En 1910, l'évêque William Lawrence a demandé, et la Convention générale a approuvé, la création d'une Commission mixte de soutien au clergé afin d'étudier la faisabilité d'un régime de retraite obligatoire pour les membres du clergé épiscopal.

En réponse à la recommandation de la commission, la Convention générale de 1913 a autorisé les membres de la commission à créer une société indépendante, The Church Pension Fund, afin de prendre les mesures nécessaires pour établir un fonds de pension du clergé. La Convention générale de 1916 a également promulgué un canon (désormais le Titre I, Canon 8) de la Constitution et des Canons de l'Église pour donner au CPF l'autorité de gérer les pensions et autres prestations du clergé épiscopal et de collecter des cotisations pour financer ces prestations.

En 1914, le CPF a été immatriculé dans l'État de New York. L'État de New York a été sélectionné en raison du contrôle fiscal exhaustif de la part des régulateurs d'État ainsi que de son emplacement sur les principaux marchés financiers du pays. La charte du CPF, document fondateur officiel, a donné aux premiers administrateurs l'autorité d'adopter une constitution qui, entre autres, prescrivait le nombre et la qualification des administrateurs.

La constitution du CPF, adoptée dans sa forme actuelle par les administrateurs il y a près de 50 ans, prévoit 25 administrateurs, dont 24 seront élus par la Convention générale et l'un sera le président du CPF. Cela est conforme au Canon 8 qui prévoit l'élection de 12 de nos administrateurs à chaque Convention générale, lesquels administrateurs doivent être nommés par un Comité conjoint de la Convention générale.

Le fonds de pension avait besoin d'un capital de départ sous forme de dons pour commencer ses activités et l'évêque Lawrence a dirigé des efforts de collecte de fonds sur plusieurs années. Bien que son objectif initial était de collecter 5 millions USD, il a finalement collecté 8,5 millions USD auprès de plus de 47 000 donateurs à travers l'Église.

Cadre juridique et financement initial en place, le CPF a ouvert ses portes en 1917 et envoyé son premier chèque de retraite. Ainsi, notre mission de servir l'Église en offrant des prestations de retraite et d'autres avantages sociaux à son clergé, et par la suite à ses employés laïcs, a commencé. Notre dévouement à cette mission nous a permis de travailler en étroite collaboration avec l'Église au cours du siècle dernier.

Depuis sa création en 1917, le CPF est passé d'un fonds de pension relativement simple avec des actifs limités à une institution financière beaucoup plus complexe. Au fil des ans, le CPF est venu au service de l'Église en proposant un large éventail de prestations de retraite, notamment l'assurance-invalidité et l'assurance-vie, ainsi qu'une assurance maladie, des supports de formation en matière de finances et de bien-être, une assurance IARD et du contenu d'édition liturgique et autre. Depuis plus de 50 ans, le CPF est géré par des équipes de professionnels qui ont été recrutés pour leur haut niveau d'expertise dans les services financiers, associé à leur passion pour le service à notre clientèle unique.

## Structure juridique et de gouvernance

La relation officielle du CPF avec l'Église et la Convention générale est dictée par une structure juridique et de gouvernance précise. Au-delà de cette structure, les liens relationnels et collaboratifs essentiels sont abordés dans la rubrique suivante.

La structure juridique et de gouvernance du CPF ressemble à celle de la plupart des fonds de pension en ce sens qu'elle est conçue pour protéger les actifs du CPF au profit de ses participants. Par exemple, en tant que fiduciaires (c.-à-d., administrateurs) d'une société immatriculée dans l'État de New York soumise à l'examen des régulateurs d'assurance de l'État de New York, les administrateurs du CPF rendent compte au CPF et, par l'intermédiaire du CPF, au clergé et aux participants laïcs de nos régimes d'avantages sociaux. À cet égard, le CPF est indépendant de la Convention générale parce que les administrateurs sont tenus en tout temps d'agir dans le meilleur intérêt du CPF (et, par conséquent, des participants). Par exemple, cela signifie que le CPF doit gérer ses actifs en permanence afin de pouvoir honorer ses engagements continus envers ses participants.

Bien que la relation juridique principale entre le CPF et l'Église soit transactionnelle, le CPF étant un prestataire de services et l'Église étant son client, la Convention générale dispose de deux moyens officiels d'influencer le CPF. Tout d'abord, puisque la Convention générale élit 24 administrateurs sur 25, elle peut influencer la stratégie et les politiques du CPF par le choix de ces personnes. Quel que soit le choix des personnes, cependant, les administrateurs restent liés avant tout par leur devoir fiduciaire envers le CPF et ses participants.

Deuxièmement, après avoir eu suffisamment de temps pour que les administrateurs soient entendus, la Convention générale pourrait apporter certains amendements au Canon 8 qui autorise le CPF à fournir des prestations au clergé et, plus récemment, aux employés laïcs. Les Canons annotés préparés par White & Dykman expliquent l'obligation d'entendre les administrateurs comme suit : « L'obligation de donner aux administrateurs l'occasion d'examiner et d'être entendus au sujet de toute proposition de modification du Canon fait partie de ce dernier depuis sa création et vise à isoler le système de retraite des passions et des pressions du moment. En pratique, cette limitation a été interprétée comme donnant au Fonds jusqu'à la prochaine Convention générale pour répondre, reportant effectivement toute action par la Convention jusqu'alors. » Par exemple, le régime confessionnel d'assurance maladie a été proposé durant la Convention générale en 2006 et a été approuvé en 2009 durant la Convention générale suivante. Un régime de retraite des employés laïcs a été proposé durant plusieurs conventions générales à partir de 1991 avant d'être finalement adopté en 2009.

En tant que société distincte, le CPF n'a aucune relation juridique ou de gouvernance avec le DFMS. Toutefois, nous entretenons de solides relations de collaboration avec la direction du DFMS et nous nous réunissons régulièrement pour échanger des informations et des idées.

## Relations et collaboration

Bien sûr, les relations juridiques entre le CPF, l'Église et la Convention générale ne sont qu'une partie de l'histoire. On ne saurait trop insister sur l'absence de relations juridiques avec l'Église et la Convention générale, qui revêtent une importance considérable pour la direction, les employés et les administrateurs du CPF.

La direction, les employés et les administrateurs du CPF sont profondément inspirés par notre mission. Nous nous consacrons à servir les membres du clergé et les employés laïcs de l'Église en aidant les participants du CPF à poursuivre leurs vocations sans crainte de problèmes financiers à la retraite. Pour ce faire, nous nous engageons à être proactifs pour comprendre l'évolution régulière de l'Église et des tendances du ministère. Notre objectif est d'être prévoyant et à l'avant-garde des évolutions de l'Église en anticipant les besoins de nos participants et en leur proposant un service professionnel, compatissant et digne de confiance.

Nous recherchons activement des partenaires à travers l'Église lorsque des besoins qui peuvent ne pas relever entièrement de notre mission se présentent. Nous apprécions nos relations avec le DFMS, la direction du DFMS et d'autres institutions et dirigeants de l'Église et les cultivons. Elles nous fournissent d'importantes informations sur les besoins du clergé et des employés laïcs de l'Église ainsi que de riches opportunités de collaboration.

*Quel est l'objectif du fonds de pension ? Qui sont les parties prenantes du fonds de pension, uniquement celles qui contribuent au régime de retraite ou tous les employés et congrégations de l'église ?*

L'Évêque Lawrence disait toujours que « l'objet des pensions était la sécurité ». Nous sommes passionnés par notre objectif de fournir cette sécurité à nos participants. Conformément à nos origines, notre vision actuelle est

de fournir à nos participants le plus haut niveau possible de sécurité financière à la retraite, conformément à l'évolution des besoins de l'Église et dans le respect d'une discipline financière exemplaire. En d'autres termes, nous voulons faire au mieux pour les membres de notre clergé et les participants laïcs avec les ressources dont nous disposons et de manière à répondre proactivement aux besoins de l'Église dans le cadre de notre mission.

Notre responsabilité immédiate est envers nos participants individuels, ceux pour lesquels des paiements ont été versés au CPF et, en tant que fiduciaires, nous devons donner priorité à leurs intérêts. Cela dit, nous nous efforçons de développer des relations solides et solidaires avec les diocèses, les paroisses et autres institutions de l'Église qui versent les pensions et autres paiements au nom de nos participants. Nous faisons en sorte que nos régimes et services d'avantages sociaux répondent aux besoins des employeurs ainsi qu'aux besoins des participants individuels et soient compétitifs par rapport à ce qu'ils pourraient trouver en dehors du CPF. Nous nous efforçons également de fournir une assistance aux avantages sociaux aux diocèses, paroisses et autres institutions de l'Église. Par exemple, nous organisons divers programmes, dont notre Conférence annuelle des dirigeants d'entreprises épiscopales (Episcopal Business Administrators Conference, EBAC) et notre Conférence sur les partenariats en matière d'avantages sociaux afin d'aider les responsables des diocèses et des paroisses à gérer les avantages sociaux du clergé et des employés laïcs, et nos employés du CPF se déplacent régulièrement pour rendre visite aux diocèses, paroisses et autres institutions de l'Église.

On nous demande parfois de proposer des pensions ou autres avantages aux membres du clergé non rémunérés pour qui aucune cotisation n'a été versée au CPF. Le régime de retraite du clergé n'a pas été structuré pour permettre le paiement de pensions à ceux pour qui aucune cotisation n'a été payée, ce qui compromettrait la viabilité financière du régime. Cela dit, le Conseil d'administration et la direction du CPF ont réfléchi aux services que nous pourrions éventuellement fournir, le cas échéant, aux membres du clergé non rémunérés. Dans le cadre de notre étude, nous avons déterminé qu'environ 40 pour cent des membres du clergé épiscopaux qui ne sont actuellement pas rémunérés ont été rémunérés à un moment donné de leur carrière et participent déjà au régime de retraite du clergé. De plus, comme indiqué plus en détail ci-dessous, les dernières révisions du régime de retraite du clergé incluent davantage de flexibilité pour que les membres du clergé aux niveaux de rémunération les plus faibles puissent participer au régime. Nous nous attendons à faire des commentaires à ce sujet dans notre soumission du Livre bleu à la Convention générale.

Il nous est parfois demandé de fournir une assistance aux congrégations et autres groupes qui ne relèvent pas de notre mission. Dans ces cas, nous forgeons souvent des collaborations avec d'autres groupes épiscopaux pour répondre au besoin exprimé. Par exemple, nous avons souvent entendu lors de nos voyages au sein de l'Église que de nombreux membres du clergé n'étaient pas préparés à gérer non seulement leurs propres problèmes financiers individuels, mais également les problèmes financiers de leurs paroisses. Nous pensons que l'assistance aux membres du clergé en ce qui concerne leurs connaissances financières individuelles est un élément important pour les aider à garantir leur retraite, mais estimons que former les membres du clergé à la gestion des finances paroissiales ne fait pas partie de la mission de notre fonds de pension. Néanmoins, à la recherche d'une solution complète aux préoccupations qui nous sont communiquées, nous avons récemment collaboré avec la Fondation de l'Église épiscopale (Episcopal Church Foundation, ECF) pour piloter des conférences du clergé où le CPF couvre les questions de connaissances financières personnelles tandis que l'ECF couvre les questions de finances paroissiales. Le premier projet pilote a été un succès et nous sommes impatients de travailler avec l'ECF sur d'autres programmes. Autre exemple, nous collaborons régulièrement avec l'Episcopal Relief and Development pour aider nos clients dans les zones touchées par les catastrophes naturelles.

Tout ce qui précède concerne nos régimes d'avantages sociaux dont les principales parties prenantes sont des participants individuels. Il convient de noter que nous détenons également une entreprise d'assurance IARD en propriété exclusive, la Church Insurance Companies, qui propose une assurance à plus de 90 % des églises épiscopales américaines. Les clients de cette entreprise sont des diocèses et des paroisses plutôt que des membres individuels du clergé ou des employés laïcs. De plus, la Church Publishing Corporation est une filiale du CPF qui fournit des documents éducatifs, liturgiques et spirituels aux personnes et institutions de l'Église.

*Allez-vous rendre publics les procès-verbaux des réunions du conseil ? Si oui, sous quelle forme ? Sinon, pourquoi pas ?*

Nous ne rendons pas les procès-verbaux du Conseil publics parce que nous voulons encourager un débat sain et l'expression d'un ensemble de points de vue durant les réunions du conseil. Comme beaucoup d'organisations, nous pensons que la publication de procès-verbaux découragerait ce discours franc et sincère qui, selon nous, est essentiel pour parvenir à des décisions éclairées et judicieuses.

Nous publions largement toutes les décisions importantes liées aux politiques et aux avantages sociaux prises par le Conseil d'administration. En général, nous expliquons le contexte des décisions prises, qui va souvent bien au-delà des informations qui seraient reflétées dans les procès-verbaux du Conseil.

Communiquer avec les clients individuels et avec l'Église est pour nous une grande priorité. Nous consacrons beaucoup de temps et de ressources à une communication régulière et exhaustive par le biais de modes tels que des webinaires, le bulletin d'information du PDG (*Perspective*), notre rapport annuel, notre site Web, divers communiqués de presse, nos rapports à la Convention générale et de nombreuses réunions en personne au sein de l'Église. En plus d'un grand nombre d'autres forums de partage d'informations, nous nous réunissons tous les six mois avec la direction du DFMS pour l'informer des développements importants et des actions du Conseil d'administration, ainsi que pour discuter des questions d'intérêt mutuel et des opportunités de collaboration.

Voici quelques exemples de notre approche typique de la communication sur les différents types d'actions et de délibérations du Conseil d'administration :

1. Décisions annuelles d'ajustement du coût de la vie. Chaque année, le Conseil du CPF décide de verser un COLA aux membres du clergé et aux participants laïcs de nos régimes à prestations définies. Cette décision et la justification sous-jacente sont communiquées par le biais de courriers envoyés aux participants à la retraite, d'e-mails aux évêques et aux administrateurs diocésains, d'annonces sur notre site Web, d'articles dans *Perspective* et de sections de notre rapport annuel.
2. Extension des prestations aux conjoints de même sexe. Il y a plusieurs années, le Conseil du CPF a voté pour étendre des prestations de retraite aux conjoints du même sexe équivalentes à celles des conjoints de sexe opposé. Cette décision et la justification de la décision ont été communiquées par le biais d'un communiqué de presse, d'un courrier à tous les membres actifs du clergé et aux employés laïcs, de courriers aux responsables de paroisses, d'une annonce sur notre site Web, d'une section de notre rapport annuel et d'une section de notre soumission du Livre bleu à la Convention générale. La décision a également été communiquée par nos instructeurs en formation et bien-être durant nos conférences en personne.
3. Révisions du régime de retraite du clergé. En décembre 2016, le Conseil du CPF a approuvé d'importantes révisions de notre régime de retraite du clergé, dont nous discuterons plus en détail plus bas dans ce document. Avant l'adoption, les changements proposés ont été largement communiqués par le biais d'une série de réunions et de webinaires en personne auxquels tous les membres actifs du clergé, les évêques, les administrateurs diocésains et autres dirigeants de l'Église ont été invités à donner leur avis. Des changements importants ont été apportés à nos propositions suite à ces contributions. Cette année, les dernières modifications et la logique qui les sous-tend ont été communiquées par communiqué de presse, par plusieurs e-mails et courriers aux membres du clergé actifs et retraités dans *Perspective*, grâce à des programmes interactifs sur notre site Web, dans notre rapport annuel, par le biais de réunions éducatives et de webinaires pour tous les membres du clergé et administrateurs diocésains, par le biais d'entretiens avec notre conseiller client (groupe représentatif de dirigeants de l'Église choisis pour servir trois ans en tant que comité consultatif) et lors de nombreuses conférences et réunions de l'Église que nous avons organisées ou auxquelles nous avons été invités.

*Quels sont exactement les avoirs du fonds, et dans quelle mesure ces investissements reflètent-ils la mission de l'Église ? Le CPF envisagerait-il de se désinvestir d'entreprises ou de secteurs particuliers si la Convention générale le demandait ?*

#### Avoirs du Fonds

Notre succès en matière d'investissement au fil des ans est basé sur (i) la poursuite d'un portefeuille largement diversifié pour maximiser les rendements tout en atténuant le risque ; (ii) la garantie de liquidités suffisantes en tout temps pour respecter nos engagements envers nos participants ; (iii) le recours à une stratégie d'investissement active, plutôt que passive ; et (iv) l'attraction des meilleurs talents internes et gestionnaires d'investissement externes pour mettre en œuvre cette stratégie. Notre portefeuille d'investissements est constitué d'environ 30 % d'obligations et autres actifs à revenu fixe, de 40 % d'investissements alternatifs (actions privées, fonds spéculatifs et biens immobiliers privés) et de 30 % d'actions cotées en bourse. Nous investissons dans le monde entier et dans un large éventail d'industries, d'entreprises et d'actifs publics et privés.

Nous investissons principalement dans des fonds gérés par des gestionnaires externes et avons actuellement plus de 200 gestionnaires de ce type dans nos différentes classes d'actifs. Par l'intermédiaire de nos gestionnaires, nous investissons dans près de 500 fonds différents, qui à leur tour détiennent un large éventail d'investissements individuels. Nous comptons sur nos gestionnaires pour sélectionner les actions, obligations et autres actifs individuels qui composent leurs portefeuilles de fonds. L'exception est un portefeuille relativement restreint de TIPS (Treasury Inflation Protected Securities, Titres du Trésor protégés contre l'inflation) que nous gérons directement au CPF. Les efforts de notre équipe d'investissement interne comprennent l'approvisionnement, le recrutement et l'embauche de nos gestionnaires externes, certains figurant parmi les gestionnaires les plus réputés du monde entier dans chaque catégorie d'actifs, ainsi que la supervision et l'évaluation continues de leurs performances.

Les honoraires que nous payons à nos gestionnaires sont conformes aux normes du secteur et sont compétitifs. Ils vont généralement d'environ 12 points de base pour les investissements à revenu fixe moins complexes à environ 2 % pour les investissements privés plus impliqués et d'autres investissements privés. Dans certains cas, des accords supplémentaires de partage des performances d'investissement sont conclus avec le gestionnaire. Dans tous les cas, nous nous concentrons sur les retours sur investissement nets de tous les frais pour évaluer le succès de nos investissements. Nous sommes prêts à payer des frais plus élevés aux gestionnaires qui ont des antécédents de fournir les rendements les plus exceptionnels nets de frais. Cette stratégie nous a permis d'augmenter les actifs du fonds au fil du temps à un taux nettement supérieur à celui qui aurait été le cas avec une stratégie plus passive (par exemple, fonds indiciel).

#### Refléter la mission de l'Église

Notre mission au sein du CPF nous oblige à protéger et à faire fructifier nos actifs afin de pouvoir rassurer nos participants en leur permettant de gérer leur ministère sans craindre de connaître des difficultés financières à la retraite. En gérant au mieux nos actifs à cette fin, nous estimons respecter fidèlement notre vocation à apporter un soutien essentiel à la mission de l'Église.

Les membres du Comité ont demandé si la Convention générale avait un rôle à jouer dans l'élaboration de la politique d'investissement du CPF afin de refléter la mission de l'Église. À cet égard, le CPF est une entité distincte de l'Église. Nos documents constitutifs et nos exigences légales prévoient que les administrateurs du CPF détiennent l'ultime supervision sur l'investissement des actifs du Fonds et leurs responsabilités fiduciaires les empêchent de renoncer à cette responsabilité. Cela dit, le Conseil et la direction du CPF prêtent une attention particulière aux valeurs de l'Église telles qu'exprimées par la Convention générale. Notre désir est de nous aligner sur l'Église et de refléter sa mission et ses valeurs dans nos actions chaque fois que cela est possible.

Plus précisément, nous aspirons à refléter la mission et les valeurs de l'Église à travers trois stratégies délibérées et, selon nous, très efficaces : (i) en investissant des actifs en vue d'un impact social positif ; (ii) en nous impliquant en tant qu'actionnaires ; et (iii) en exerçant un leadership éclairé qui nous permet de rassembler et de mettre en relation les personnes qui souhaitent se joindre à ces efforts. Ces trois stratégies, décrites plus en détail ci-dessous, attirent une attention importante à la fois au sein de l'organisation et durant les réunions du Conseil.

*Investissement à impact positif.* Bien que notre rôle de fiduciaire nous oblige à toujours tenter de maximiser le rendement du portefeuille au profit de nos participants, nous nous efforçons en permanence d'identifier les investissements qui répondent à la fois à nos objectifs de rendement et ont un impact social positif. Nous déployons des efforts et des ressources supplémentaires considérables pour identifier des opportunités qui répondent à ces deux critères et sommes très fiers d'avoir investi ou engagé à ce stade plus d'un milliard USD de nos actifs dans des opportunités qui ont un objectif à dominance sociale ou environnementale. Nous invitons le Sous-comité à cliquer sur le lien suivant pour regarder une courte vidéo portant sur l'un de ces investissements : <https://vimeo.com/207521487/2f540b0a90>. Notre bibliothèque de vidéos d'investissement socialement responsable est disponible à l'adresse [www.cpg.org/SRIvideo](http://www.cpg.org/SRIvideo).

*Implication en tant qu'actionnaires.* Nous utilisons également notre position d'actionnaire pour tenter d'influencer favorablement les actions des sociétés de notre portefeuille et conformément aux valeurs de l'Église. En collaboration avec le Comité sur la responsabilité sociale d'entreprise (CRSE) du Conseil exécutif, nous avons identifié trois domaines d'intérêt particulier, à savoir le changement climatique, la diversité au sein des conseils d'administration et la traite des êtres humains. Nous partageons les travaux de notre consultant sur ces sujets avec le CRSE et travaillons en collaboration avec ses membres pour formuler des stratégies d'implication des actionnaires. En outre, nous coordonnons le vote par procuration des actions de nos portefeuilles d'investissement respectifs avec le CRSE et le DFMS. Nous unissons nos forces avec d'autres confessions, directement et par notre implication avec le Centre interconfessionnel sur la responsabilité d'entreprise et le Réseau d'investisseurs sur le risque climatique. Nous avons considérablement augmenté nos ressources et nos énergies au cours des dernières années afin d'améliorer la qualité et l'impact de ces efforts d'implication des actionnaires.

*Leadership d'opinion.* Nous exprimons également les valeurs de l'Église par notre présence dans le monde de l'investissement. Les membres de notre équipe d'investissement, notre PDG et d'autres dirigeants travaillent activement en réseau avec d'autres investisseurs dans le domaine de l'investissement socialement responsable. Nous faisons preuve de leadership éclairé en organisant des événements pour encourager le partage d'idées et de stratégies d'investissement et en mettant en relation d'autres investisseurs confessionnels avec nos gestionnaires d'investissement qui donnent priorité aux investissements socialement responsables. Par exemple, nous avons récemment conclu un partenariat avec l'un de nos gestionnaires pour concevoir un instrument d'investissement innovant afin de fournir des sources d'énergie efficaces aux personnes des pays en voie de développement et avons recruté le fonds de pension de l'Église méthodiste unie pour être notre co-investisseur.

Veillez cliquer ici [www.cpg.org/mediaroom](http://www.cpg.org/mediaroom) pour consulter les communiqués de presse concernant cet investissement et d'autres sujets d'investissement socialement responsable. Autre exemple : nous discutons avec les Commissaires de l'Église d'Angleterre pour identifier les domaines dans lesquels nous pouvons collaborer dans l'implication des actionnaires et échangeons des informations sur nos gestionnaires d'investissement à impact favorable.

*Désinvestissement.* CPF partage la passion de l'Église épiscopale sur les sujets de changement climatique et de justice sociale et est également soucieux d'identifier des solutions adaptées à sa mission. Compte tenu de notre mission particulière de fonds de pension et des obligations fiduciaires associées que la loi nous impose, nous avons moins de flexibilité que la plupart des organisations associées à l'Église pour adopter une approche de désinvestissement afin d'appliquer des politiques environnementales et sociales. Cela ne signifie pas que nous ne céderons pas ; toutefois, pour le faire, nous devons être convaincus que le désinvestissement n'aura pas d'impact négatif sur les performances financières de notre portefeuille.

Compte tenu de nos contraintes particulières en matière de stratégies de cession, nous sommes d'autant plus dévoués à exprimer nos valeurs et celles de l'Église à travers nos stratégies qui consistent à (i) investir dans des actifs hautement performants ayant un impact social et environnemental important (y compris notre siège social certifié LEED Gold) ; (ii) renforcer notre présence dans le domaine de l'implication des actionnaires ; et (iii) nous positionner en tant que leaders d'opinion pour encourager l'échange d'idées et de stratégies. Nous pensons ces stratégies très efficaces et nous sommes convaincus que nos actions dans ces domaines sont une puissante expression de la mission et des valeurs de l'Église.

*Investisseurs individuels.* Le Sous-comité s'intéressait à la manière dont nous pourrions aider les particuliers à refléter la mission de l'Église dans leurs décisions d'investissement. Sur ce point, comme discuté plus en détail ci-dessous, nous proposons des régimes à cotisations définies (appelés régimes 401(k) et 403(b)) à la fois au clergé et aux employés laïcs de l'Église. Ces plans offrent un éventail de choix d'investissement aux participants et offrent depuis de nombreuses années une option d'investissement socialement responsable. Avec seulement 2 % de l'ensemble des fonds versés, cette option n'a pas connu un grand succès auprès des participants. Pour cette raison, il y a un an, nous avons interrogé nos participants pour évaluer leur intérêt dans les alternatives d'investissement socialement responsables. Malgré nos demandes répétées de participation, le taux de réponse à l'enquête a été extrêmement faible. De plus, la plupart des personnes interrogées ont indiqué que leurs priorités étaient des rendements élevés et de faibles frais plutôt qu'un investissement socialement responsable. Malgré ce résultat, nous avons procédé à un examen détaillé des options d'investissement et avons remplacé l'option existante par un fonds plus récent qui affiche une solide performance et des frais compétitifs. Nous recherchons encore un deuxième fonds socialement responsable de haute qualité à ajouter à la gamme d'investissements.

Communiquer sur la manière dont nous reflétons la mission de l'Église. Au cours des dernières années, nous avons eu l'intention de communiquer sur nos activités en ce qui concerne les investissements à impact favorable, l'implication des actionnaires et le leadership éclairé. Nos activités sont assez spécifiques aux fonds de pension de notre taille et nous ne sommes pas bien placés pour conseiller d'autres organisations de l'Église quant à leurs propres stratégies dans ce domaine. Toutefois, nous essayons par nos communications d'inspirer d'autres organisations de l'Église à poursuivre des stratégies pertinentes pour leurs propres portefeuilles d'investissement et échangeons avec d'autres entités de l'Église à ce sujet.

Nos communications dans ce domaine ont inclus des communiqués de presse sur des investissements particuliers, des publications de vidéos sur notre site Web, des articles réguliers dans notre bulletin d'information *Perspective* ainsi que des présentations et discussions lors de diverses réunions et conférences de l'Église. Au cours de l'automne et l'hiver prochain, nous allons organiser des événements dans quatre villes du pays pour discuter des opportunités d'investissement à impact favorable. Des invitations ont été envoyées aux participants du CPF, aux dirigeants de l'Église et à d'autres personnes intéressées dans ces villes. Les enseignements tirés de ces débats seront largement partagés avec l'Église de diverses manières. N'hésitez pas à cliquer sur ce lien [www.cpg.org/Insights&Ideas](http://www.cpg.org/Insights&Ideas) pour afficher la page d'inscription aux événements. Nous recherchons également des occasions durant la Convention générale de partager nos travaux sur ces importants sujets. Notre site Web <https://www.cpg.org/SRI> contient des informations supplémentaires sur nos travaux dans le domaine de l'investissement socialement responsable.

Nous serions ravis de recueillir les commentaires du Sous-comité sur nos communications à ce sujet. Nous accueillons favorablement les suggestions pour d'autres moyens d'informer efficacement l'Église de nos stratégies d'investissement socialement responsables.



*Avez-vous comparé notre régime de retraite à celui offert par d'autres confessions ? Si oui, comment se comparent-ils ?*

Le CPF est membre d'une organisation appelée Church Benefits Association (CBA) et la dirige actuellement. La CBA est composée de près de 50 organisations confessionnelles qui proposent des régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux aux employés. Compte tenu de notre implication dans la CBA et de nos étroites relations avec les organisations d'avantages sociaux de nombreuses confessions les plus similaires au CPF, nous recueillons beaucoup d'informations sur nos offres respectives. Nous rencontrons fréquemment nos collègues de la CBA et actualisons régulièrement ces informations.

En outre, nous venons d'adopter et lancerons bientôt des révisions majeures du régime de retraite du clergé en réponse aux besoins en constante évolution de l'Église abordés plus en détail ci-dessous. Dans le cadre de nos recherches, nous avons procédé à un examen détaillé des régimes de nos organisations homologues, bien que seuls quelques-uns soient similaires en termes de conception et de taille aux nôtres. Nous avons conclu que les prestations que nous offrons se comparaient favorablement à ces régimes ainsi qu'à l'ensemble des prestations offertes par notre groupe plus étendu de pairs confessionnels.

Les régimes de prestations du clergé presbytérien ressemblent le plus aux nôtres en ce sens que leur principal instrument de retraite est un régime à prestations définies et qu'ils maintiennent également une couverture médicale. Leur niveau de prestations de retraite est lié à la rémunération médiane de leur clergé d'environ 57 000 USD, ce qui correspond à environ 75 000 USD pour notre clergé. Ceux qui sont en dessous de la médiane reçoivent un bénéfice fixe, et ceux qui sont au-dessus reçoivent un bénéfice progressif plus élevé.

Les méthodistes bénéficient d'une assurance maladie et, depuis 2007, d'un régime hybride à prestations définies/cotisations définies pour leur clergé. Leur modèle a évolué au fil des ans. Avant 1982, ils maintenaient un régime à prestations définies traditionnel et, de 1982 à 2007, leur principal instrument de retraite était un régime à cotisations définies.

La politique d'un certain nombre de confessions (par ex., les baptistes du Sud) ne permet pas une prestation de retraite obligatoire pour le clergé et ces confessions proposent principalement des régimes à cotisations définies et doivent « remporter l'adhésion » de leurs participants. D'autres confessions ont subi des revers financiers avant ou pendant la dernière crise financière qui a entraîné la perte de leurs régimes à prestations définies. Nous sommes heureux de pouvoir dire que notre stratégie d'investissement très prudente et disciplinée au fil des décennies nous a permis de surmonter les crises financières et de poursuivre un régime sain à prestations définies pour nos membres du clergé.

Le Sous-comité a demandé si nous avons envisagé de passer à un plan de retraite qui « nivellerait » les prestations versées au clergé, quels que soient leurs niveaux de rémunération pendant le service actif. Le plan presbytérien est une version hybride de cette approche.

Comme indiqué ci-dessous, notre régime de retraite du clergé a historiquement suivi une approche typique de « remplacement des revenus », les prestations reflétant les niveaux de rémunération en période d'activité. L'Église a choisi de rémunérer le clergé à différents niveaux et l'objectif de notre plan a été d'aider le clergé à poursuivre son mode de vie habituel après la retraite. Il est important de noter que certaines dispositions dans le régime travaillent conjointement pour faire en sorte que les membres du clergé aux niveaux de revenu les plus bas reçoivent au moins une pension minimale indépendamment de leur rémunération et d'autres prestations (par ex., une couverture médicale pour les retraités) disproportionnées par rapport à leur revenu.

Le Canon 8, canon relatif au fonds de pension, exige du CPF qu'il gère le régime de retraite du clergé d'une manière conforme à l'intention initiale et, depuis le début, les pensions ont été rattachées aux niveaux de rémunération. En dehors de cela, le CPF a une large autorité unilatérale pour adopter une conception de plan sensiblement différente. Cependant, le passage à un modèle futur qui « nivellerait » les prestations constituerait un écart important par rapport à l'historique et aux attentes du clergé. Pour cette raison, il est très peu probable que nous envisagions la possibilité d'un tel changement sans forte indication de la Convention générale que ce serait la volonté de l'ensemble de l'Église.

Il peut être utile de noter que les propositions de nivellement des pensions ont déjà été présentées à la Convention générale en 1994 et à nouveau en 1997. Les propositions n'avaient pas été adoptées ni l'une, ni l'autre année.

## PENSION : Durabilité

*Quel est le pourcentage minimal de cotisations pour que le régime à prestations définies soit durable?*

À ce stade, les cotisations de 18 pour cent du régime de retraite du clergé ne sont pas suffisantes pour financer entièrement les prestations que le CPF propose au clergé, mais l'écart est comblé par des rendements surdimensionnés du portefeuille d'investissement du CPF. Les 18 pour cent étaient initialement conçus pour souscrire les prestations versées au clergé ayant typiquement plus de 30 ans de service validés. Avec l'évolution du ministère (par ex., les ordonnances ultérieures et plus de membres du clergé à temps partiel et à deux carrières), les 18 pour cent seuls ne couvrent plus le coût des prestations versées par le CPF. À titre d'illustration, le CPF collecte environ 90 millions USD en cotisations pour le clergé chaque année et paie plus de 350 millions de dollars en prestations. Cet important écart doit être comblé par des revenus exceptionnellement robustes provenant des actifs de notre portefeuille d'investissement. C'est l'une des raisons pour lesquelles le CPF se concentre vivement sur la recherche de rendements d'investissement supérieurs et le maintien d'un régime bien financé. Comme indiqué ci-dessous, une réduction importante du montant des cotisations nécessiterait une réévaluation des prestations actuellement fournies.

Il convient de noter que l'évaluation de 18 % et le revenu d'investissement sont destinés à l'achat d'un éventail d'avantages sociaux et pas uniquement de prestations de retraite et que ces avantages s'étendent dans de nombreux cas aux conjoints et autres bénéficiaires des participants. Par exemple, les participants au régime de retraite du clergé reçoivent actuellement des prestations d'invalidité à court et à long terme, une prestation d'assurance-vie et une assurance-maladie de retraité. Environ quatre à cinq pour cent des 18 pour cent de cotisations couvrent réellement ces prestations accessoires, le solde couvrant les pensions. Si les prestations accessoires n'étaient pas autrement fournies en vertu du régime de retraite du clergé, les employeurs qui choisissent de les fournir devraient acheter séparément ces prestations auprès de fournisseurs tiers.

Le Sous-comité a demandé si le CPF avait envisagé d'allouer une partie des cotisations de 18 pour cent au clergé, de sorte qu'il y ait un partage du coût des prestations entre le clergé et l'Église. À cet égard, nous notons que le Canon 8 relatif au fonds de pension donne au CPF l'autorité d'exiger la collecte des cotisations du fonds de pension du clergé auprès des institutions et non des individus. Même si la collecte d'une partie des cotisations auprès des membres individuels du clergé était autorisée, nous n'envisagerions d'apporter un changement de cette nature que s'il avait clairement un large soutien de l'Église.

*Quels sont les critères utilisés pour faire ce calcul ? Utilisez-vous une « méthode de coût actuariel traditionnel » pour calculer les contributions ? Pourquoi, ou pourquoi pas?*

Nous utilisons un ensemble sophistiqué d'outils financiers et actuariels pour déterminer le niveau des actifs nécessaires dans le régime pour satisfaire à ses obligations actuelles et futures. Il s'agit notamment de méthodes traditionnelles de calcul des coûts actuariels qui impliquent diverses hypothèses, telles que le nombre de personnes affiliées au régime, l'âge de retraite, les niveaux de rémunération et les espérances de vie. Les principales hypothèses actuarielles sont énoncées dans les commentaires de nos états financiers de notre rapport annuel disponible sur notre site Web.

Les états financiers publiés du CPF suivent les principes comptables généralement reconnus (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP) comme l'exigent les régulateurs des assurances de l'État de New York. Ces états financiers donnent un aperçu de notre situation financière au dernier jour de notre exercice (c.-à-d., nos passifs à cette date et la juste valeur marchande des actifs à cette date) : les états financiers GAAP indiquent essentiellement quels seraient les résultats financiers si le fonds était liquidé au dernier jour de cet exercice fiscal particulier. Étant donné que nous cherchons à fournir des avantages pour des décennies à l'avenir et que les faits pertinents, en particulier la valeur de marché de nos actifs, peuvent évoluer considérablement au fil du temps, ces états financiers GAAP ne nous fournissent pas d'informations fiables pour évaluer notre véritable santé financière.

Un élément beaucoup plus important de notre discipline financière est notre « test de résistance » régulier des actifs et passifs de notre plan pour déterminer notre niveau de confiance dans le fait que nous aurons suffisamment d'actifs dans les décennies à venir pour remplir nos obligations envers les participants. Ces tests de résistance impliquent de modéliser des milliers de résultats potentiels sur les marchés financiers ainsi que le futur taux d'inflation, puis de déterminer la probabilité que nous puissions continuer à respecter nos engagements. Sur

la base de ces modèles, nous savons que nous devons maintenir une réserve d'actifs pour nous permettre de surmonter des marchés financiers turbulents et potentiellement désastreux.

Cette approche nous a permis d'être bien positionnés dans la crise financière mondiale de la dernière décennie. À cette époque, nous avons perdu environ 3 milliards de dollars en valeur marchande de nos actifs et, contrairement à certaines confessions de nos pairs, nous n'avons pas jugé nécessaire de réduire le montant des prestations versées à nos participants. Compte tenu de la reprise relativement rapide des marchés financiers, nous avons pu récupérer cette perte au cours des années qui ont suivi. Néanmoins, nous restons axés sur le fait que nous devons être prêts pour toute éventuelle crise financière future dont la reprise pourrait, de manière réaliste, être beaucoup plus longue et difficile. Depuis la crise financière, nous avons renforcé le niveau de sophistication de certains de nos modèles financiers afin de mieux refléter les éventuelles conséquences de conditions de marché extrêmes et avons également modélisé des attentes de rendement plus faibles de notre portefeuille.

Les tests de résistance de notre régime de retraite du clergé au cours de ces dernières années ont montré que notre niveau d'actifs nous rassure généralement pour honorer nos obligations au cours des prochaines décennies. Toutefois, nous opérons très « prudemment ». Par « prudemment », nous entendons que le régime de retraite du clergé ne dispose pas actuellement d'actifs suffisants (i) pour apporter des améliorations significatives aux prestations ; ou (ii) pour procéder à une réduction significative du niveau des cotisations sans revoir le niveau des prestations que nous offrons actuellement. (Remarque : les révisions que nous apportons actuellement au régime de retraite du clergé ne répondent pas aux préoccupations financières du fonds de pension, mais n'ajoutent pas non plus de coûts importants au régime.) Bien entendu, si nous devons finalement recevoir une ferme directive de la part de la Convention générale nous demandant de réduire le taux de cotisation de 18 %, nous devrions étudier les options permettant d'ajuster les prestations futures de manière à assurer la viabilité financière durable du régime.

### *Comment ces critères se comparent-ils aux régimes d'autres confessions ? Régimes types dans d'autres secteurs ?*

L'objectif de l'application des critères de « test de résistance » évoqués ci-dessus est de s'assurer que les actifs d'un régime sont suffisants pour couvrir les passifs présents et futurs. Les régimes à prestations définies d'autres confessions utilisent des outils actuariels similaires pour évaluer leurs passifs et essayer de prédire la valeur future de leurs actifs. Nous pensons que les méthodologies que nous utilisons sont au moins aussi sophistiquées que celles utilisées par les régimes des autres confessions.

L'approche du CPF est également similaire aux approches utilisées par les régimes de retraite des entreprises privées pour mesurer la relation de leurs actifs et passifs. Une différence importante, cependant, est que la plupart des entreprises cotisent à leurs régimes à partir des réserves de liquidités de l'entreprise si et quand cela est nécessaire pour assurer un financement adéquat. En revanche, plusieurs régimes d'employeurs tels que CPF (qui ne disposent pas d'une réserve de trésorerie d'entreprise disponible pour « compléter » les actifs) reçoivent généralement des cotisations annuelles de la part des employeurs membres au nom de leurs employés. Une autre différence est que les entreprises adoptent souvent une vision davantage à court terme dans leur modélisation que nous le faisons, en partant du principe qu'elles pourraient choisir de geler ou de supprimer leurs régimes à tout moment.

### *Dans quelle mesure avez-vous envisagé de passer à un régime à cotisations définies pour tous les employés ? À quoi ressemblerait ce régime ?*

Un régime à prestations définies classique (par ex., le régime de retraite du clergé) est un régime auquel un employeur cotise pour le compte de ses employés. Le régime rassemble, puis investit les fonds versés et promet de verser aux employés une prestation fixe (c.-à-d., « définie ») pour chaque année de leur retraite jusqu'à leur décès.

En revanche, un régime à cotisations définies est un régime où l'employeur (et éventuellement les employés) verse des cotisations sur des comptes individuels qui « appartiennent » aux employés. Chaque employé doit alors choisir d'investir les fonds dans diverses options d'investissement proposées par le régime. À la retraite, le montant accumulé sur le compte individuel peut être versé à l'employé, puis doit ensuite être géré avec soin par l'employé pour lui durer le reste de sa vie.

Comme on peut le voir dans la description ci-dessus, il existe trois différences particulièrement importantes entre un régime à prestations définies (comme le régime de retraite du clergé) et un régime à cotisations définies (comme le régime d'épargne-retraite de l'Église épiscopale (Retirement Savings Plan, RSVP) et le régime de retraite à cotisations définies des employés laïcs de l'Église épiscopale gérés par le CPF).

La première est que, dans le cas d'un régime à prestations définies, le régime assume le risque de l'investissement (c.-à-d., que les investissements ne seront pas rentables au fil du temps), tandis que dans le cas d'un régime à cotisations définies, l'employé assume le risque de l'investissement. En d'autres termes, un régime à prestations définies est tenu d'honorer son obligation de payer les mêmes prestations de retraite annuelles même en cas de mauvais résultats d'investissement ; en revanche, un employé bénéficiant d'un régime à cotisations définies subira directement les conséquences de tout mauvais résultat d'investissement et aura moins d'argent sur son compte pour financer ses besoins de retraite.

La deuxième différence importante est que dans le cas d'un régime à prestations définies, le régime assume le risque de longévité de l'employé, tandis que dans le cas d'un régime à cotisations définies, ce risque est assumé par l'employé.

Cela signifie qu'un régime à prestations définies est tenu de payer une prestation annuelle au retraité, quelle que soit la durée pendant laquelle ce retraité vit après la retraite (par ex., cinq ans ou 35 ans). En revanche, un retraité qui n'a qu'un régime à cotisations définies doit faire durer l'argent sur son compte à vie et risque ainsi de survivre à son épargne-retraite.

La troisième différence est que, comme les régimes à prestations définies sont des comptes groupés pour tous les participants plutôt que des comptes individuels, ils constituent des instruments plus rentables pour fournir un revenu de retraite que les régimes à cotisations définies. Les participants aux régimes à cotisations définies sont généralement conseillés, lorsqu'ils s'approchent de l'âge de la retraite, d'opter pour des investissements à plus faible revenu, tels que les obligations du Trésor, afin de réduire le risque. En revanche, la mise en commun des actifs permet aux régimes à prestations définies d'adopter des perspectives d'investissement à plus long terme sans avoir à gérer le risque d'investissement à court terme lié à la retraite de chaque participant individuel. De plus, la mise en commun des actifs permet aux régimes disposant d'actifs substantiels d'accéder à la fois à des gestionnaires d'investissements hautement performants et à des catégories d'actifs hautement performantes qui ne sont pas disponibles pour les investisseurs individuels par le biais de régimes à cotisations définies. Par exemple, les investissements capitaux privés, qui ont obtenu de très bons résultats pour le CPF au cours des dernières décennies, ne sont généralement pas disponibles par le biais de régimes à cotisations définies.

Ces dernières années, de nombreuses entreprises ont abandonné leurs régimes à prestations définies et ont transféré leurs employés uniquement vers des régimes à cotisations définies. Cela en dépit du fait que les régimes à cotisations définies n'ont été conçus à la base que pour permettre une épargne-retraite complémentaire (comme c'est le cas pour les membres du clergé qui participent au RSVP) et qu'ils n'étaient pas destinés à remplacer les régimes à prestations définies comme principal mécanisme de retraite. Dans certains cas, le changement a été effectué au moins en partie pour attirer des employés plus jeunes et mobiles pour lesquels la « portabilité » des prestations est importante, bien que cette caractéristique soit beaucoup moins importante pour le clergé parce qu'ils sont en mesure de rester dans notre régime de retraite du clergé lorsqu'ils passent d'un employeur de l'Église à un autre. Néanmoins, nous sommes conscients que la principale motivation de la plupart des entreprises qui suppriment les régimes à prestations définies est d'améliorer à la fois le niveau et les prévisions de leurs résultats trimestriels en éliminant la charge comptable de ces régimes et non d'offrir de meilleurs avantages à leurs employés.

Nous avons envisagé la possibilité de passer d'un régime à prestations définies du clergé à un régime à cotisations définies et avons conclu que cela serait irresponsable. Notre analyse indique que, dans la grande majorité des cas, en admettant les mêmes niveaux de cotisations, le régime à prestations définies offrirait au participant des prestations plus élevées que le régime à cotisations définies. En d'autres termes, que l'Église cotise 12 %, 18 % ou 24 %, le clergé s'en sortirait mieux financièrement avec un régime à prestations définies qu'avec un régime à cotisations définies. Cela est particulièrement vrai dans le cas de membres du clergé dont la carrière est plus courte.

Les raisons de nos conclusions sont notamment le fait, comme expliqué ci-dessus, que le CPF supporte le risque d'investissement et le risque de longévité plutôt que de transférer ces risques aux membres du clergé.

Le CPF a également la possibilité d'adopter une vision d'investissement à beaucoup plus long terme que les participants aux régimes à cotisations définies et d'accéder à un plus large éventail d'actifs hautement performants.

Si la Convention générale manifeste un jour son désir de sortir le clergé du régime à prestations définies et de l'orienter uniquement vers des régimes à cotisations définies, nous pourrions théoriquement y parvenir en gelant le régime à prestations définies. Toutefois, nous souhaitons servir l'Église de la manière la plus efficace possible. À cet égard, nous croyons fermement que, à coût équivalent pour les paroisses, que ce coût soit plus ou moins de 18 %, le régime à prestations définies offre un meilleur niveau de prestations au clergé qu'un régime à cotisations définies et, par conséquent, sert au mieux l'Église et le clergé.

Enfin, il est important de noter que bien que notre régime à prestations définies soit le principal instrument de retraite pour la plupart des membres du clergé, les régimes à cotisations définies (tels que le RSVP que nous gérons) constituent une composante importante de leurs stratégies de retraite. Nous informons tous les membres du clergé que leur pension dans le cadre du régime de retraite du clergé ne sera dans la plupart des cas pas suffisante pour satisfaire à l'ensemble de leurs besoins financiers en matière de retraite et qu'ils auront besoin de revenus supplémentaires provenant de leur épargne personnelle et de la sécurité sociale. Par conséquent, nous exhortons tous les membres du clergé à contribuer à d'autres régimes à cotisations définies (par ex., le RSVP) pour optimiser leurs revenus de retraite.

### PENSION : Capitaux propres

*Quelles sont les possibilités d'une participation égale au régime de pension des employés ecclésiastiques non rémunérés, à temps partiel, ou qui effectuent une seconde carrière ?*

Le régime de retraite du clergé est structuré selon plusieurs principes sous-jacents. L'un de ces principes est qu'il suit une approche de « remplacement des revenus » dans le but d'aider les participants à maintenir un mode de vie similaire à celui qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. Pour cette raison, la formule de calcul des prestations de retraite dans le cadre du régime de retraite du clergé comprend une composante de rémunération. Cette composante est actuellement la rémunération moyenne du religieux pour les sept années de service les mieux rémunérées sur huit années consécutives, que nous appelons le « HAC ».

Un deuxième principe est de récompenser les années de service à l'Église. Pour cette raison, les années de service validées sont une composante de la formule utilisée pour calculer les prestations de retraite. Les participants qui travaillent de plus nombreuses années pour l'Église perçoivent des retraites plus élevées que ceux, à des niveaux de rémunération similaires, qui ont travaillé moins d'années.

Un troisième principe est que le régime doit être financièrement viable. Intégrer les années de service validées et la rémunération dans la formule permet également de satisfaire à ce principe, car cela garantit que le montant des cotisations et le niveau des pensions sont en corrélation.

Comme indiqué ci-dessus, nous avons récemment finalisé nos révisions du régime de retraite du clergé en vertu de notre engagement à répondre à l'évolution des besoins de l'Église et à l'évolution des modèles du ministère, notamment la prévalence croissante du clergé en deuxième carrière et à temps partiel. Bien que les membres du clergé strictement non-rémunérés ne participent pas au régime, diverses révisions aident les membres du clergé qui ne sont pas rémunérés à certains moments de leur carrière et le sont à d'autres.

Nos révisions du régime de retraite du clergé ont impliqué plusieurs années de recherche et d'efforts. Il y a plus de quatre ans, nous avons commencé une série complète de rencontres à travers l'Église, organisées par la direction et les administrateurs du CPF. Ces rencontres se sont déroulées sous forme de groupes de discussion auxquels ont participé des membres du clergé appartenant à différents groupes démographiques, tels que les membres du clergé en deuxième carrière, à temps partiel, bi-vocationnels, non-rémunérés, récemment ordonnés et récemment retraités. Les événements comprenaient également des réunions régionales plus importantes impliquant des dirigeants laïcs ainsi que des membres du clergé. Grâce aux idées tirées de ces réunions ainsi qu'à notre présence quotidienne dans l'Église, nous avons conclu que les objectifs de la révision du régime de retraite du clergé devraient être triples : (i) meilleure flexibilité pour refléter l'évolution des modèles du ministère ; (ii) cohérence pour garantir que tous les membres du clergé sont traités équitablement ; et (iii) simplicité pour garantir que les avantages sociaux dans le cadre du régime sont plus facilement communiqués et gérés.

Une fois que nous avons commencé à concevoir les termes du nouveau régime pour atteindre les objectifs qui précèdent, nous avons adopté une approche itérative de test de nos idées avec des groupes de membres du clergé, d'évêques, d'administrateurs et de dirigeants laïcs, affinant nos idées pour refléter les commentaires avant de répéter ce test. Grâce à ce processus sur 15 mois environ, nous avons pu obtenir la contribution directe de plus de 1 500 personnes à travers l'Église.

Un certain nombre de dispositions du nouveau régime de retraite du clergé est destiné à bénéficier au clergé à temps partiel. Voici quelques exemples : (i) révisions des critères d'éligibilité qui permettent aux membres du clergé à des niveaux de rémunération inférieurs de participer au régime ; (ii) révisions qui permettent aux membres du clergé à temps partiel et moins rémunérés de gagner une année complète de service validée, par opposition aux années fractionnées, pour 12 mois de travail ; (iii) révisions qui permettent plus de flexibilité pour verser des paiements individuels au régime pendant les pauses de service ; (iv) suppression de l'exigence d'« année consécutive » pour déterminer le HAC, ce qui permet aux membres du clergé de prendre plus facilement le risque de quitter un service mieux rémunéré pour occuper des postes qui le sont moins ; et (v) révisions qui augmentent les pensions minimales pour de nombreux membres du clergé aux niveaux de rémunération les plus bas.

Certaines dispositions profitent également plus particulièrement au clergé de deuxième carrière. Voici quelques exemples : (i) exigences de validation des années plus libérales afin que les membres du clergé plus âgés avec moins de cinq ans de service puissent néanmoins recevoir des prestations avant l'âge de la retraite ; (ii) disposition de paiement forfaitaire pour les membres du clergé qui recevraient autrement de très petites pensions ; et (iii) exigences assouplies pour que le clergé puisse effectuer un service rémunéré après la retraite, permettant ainsi au clergé de deuxième carrière d'améliorer ses revenus de retraite en dépit d'un mandat plus court dans l'Église.

Comme mentionné ci-dessus, certaines dispositions profitent également aux membres du clergé qui pourraient être non-rémunéré certaines années, mais pas toutes, de leur carrière. Nos données suggèrent qu'environ 40 % des membres du clergé en âge de prendre leur retraite et non-rémunérés l'ont été à un moment donné au cours de leur carrière dans l'Église et participent par conséquent au régime de retraite du clergé. Voici quelques exemples de dispositions qui profitent à ce groupe : (i) assouplissement des règles d'éligibilité des personnes aux niveaux de rémunération inférieurs, notamment celles qui ne reçoivent qu'un logement fourni par l'Église ; (ii) plus de flexibilité pour verser des paiements individuels dans le régime pendant les pauses de service ; et (iii) suppression de l'exigence d'« année consécutive » pour déterminer le HAC, ajoutant ainsi également plus de flexibilité pour les pauses dans le service rémunéré.

Bien sûr, même avec les changements notés ci-dessus, les membres du clergé percevront différentes pensions en fonction du nombre d'années travaillées et des niveaux de rémunération déterminés par l'Église. Toutefois, nous pensons que les exemples notés ci-dessus et d'autres changements apportés au régime accordent une flexibilité importante aux membres du clergé pour qu'ils optimisent leur participation au plan. Nous avons eu des réactions très positives de la part des nombreuses personnes qui ont accepté notre invitation à donner leur avis concernant ces changements. Nous serons ravis d'organiser un webinaire ou une réunion pour faire une présentation plus détaillée des changements apportés pour répondre à l'évolution des modèles du ministère si le Sous-comité souhaite une présentation plus détaillée de ces travaux. De plus, le Sous-comité est invité à accéder à d'autres informations détaillées sur notre site Web à l'adresse [www.cpg.org](http://www.cpg.org).

Bien que la question ci-dessus ainsi qu'un certain nombre des questions précédentes concernent principalement les prestations de retraite des membres du clergé, nous savons d'après nos échanges avec le Sous-comité qu'il est également intéressé par l'état des prestations de retraite des employés laïcs de l'Église. Voici un bref résumé des prestations de retraite que nous offrons à nos participants laïcs.

Depuis 1980, le CPF offre un régime à prestations définies aux employés laïcs dont les employeurs épiscopaux ont choisi de participer et, depuis le début des années 1990, le CPF propose également l'alternative aux régimes à cotisations définies (appelés « régimes 401(a) » ou « régimes 403(b) ») pour ces employés. Au fil des ans, diverses Conventions générales ont adopté des résolutions exhortant les employeurs à fournir des prestations de retraite pour les employés laïcs. L'amendement au Canon 8, adopté par la Convention générale en 2009 avec la résolution 2009-A138, rend finalement obligatoire le régime de retraite des employés laïcs géré par le CPF pour les employés qui travaillent au moins 1 000 heures par an. (Il existe certaines exceptions limitées pour les

employés qui participent à certains plans alternatifs tels que ceux fournis par TIAA-CREF.)

Dans le cadre du régime de retraite des employés laïcs, les diocèses, paroisses et autres institutions de l'Église continuent d'avoir le choix d'inscrire leurs employés laïcs soit au régime à prestations définies des employés laïcs, soit aux régimes à cotisations définies géré par le CPF. Comme l'exige la Convention générale, les cotisations nécessaires pour le régime à prestations définies des employés laïcs est de neuf pour cent et les cotisations requises pour les régimes à cotisations définies est de cinq pour cent avec jusqu'à quatre pour cent supplémentaires de quote-part de l'employeur. Les conditions des régimes à cotisations définies des employés laïcs sont très similaires à celles du régime RSVP du clergé. Toutefois, en raison de la différence significative des taux de cotisation, les prestations fournies dans le cadre du régime à prestations définies des employés laïcs sont inférieures à celles fournies dans le cadre du régime de retraite du clergé. De plus, les actifs du régime à prestations définies des employés laïcs, qui est un régime beaucoup plus récent que le régime de retraite du clergé, n'ont pas encore atteint un niveau tel que le paiement d'un ajustement du coût de la vie (COLA) serait prudent.

La participation au régime de retraite des employés laïcs est importante et, à ce stade, nous estimons qu'environ 90 % des employeurs qui ont des employés laïcs tenus de participer à nos régimes y participent. La plupart des employeurs ont choisi d'inscrire leurs employés aux régimes à cotisations définies et seulement environ 15 % des employés laïcs participent au régime à prestations définies des employés laïcs. Le CPF n'a aucun pouvoir d'application en ce qui concerne le régime de retraite des employés laïcs. Cependant, nous poursuivons une campagne rigoureuse depuis 2009 pour éduquer les employeurs épiscopaux en ce qui concerne les exigences du régime de retraite des employés laïcs et pour qu'ils inscrivent leurs employés laïcs dans nos régimes.

Les membres du sous-comité ont demandé ce qui serait nécessaire pour atteindre la parité en matière de prestations de retraite entre les membres du clergé et les employés laïcs. Au minimum, l'Église devrait exiger que tous les employés laïcs participent au régime à prestations définies des employés laïcs (plutôt qu'uniquement aux régimes à cotisations définies) et que le taux de cotisations passe des 9 % actuels à 18 %. Même dans ce cas, il faudrait quelques années pour que les actifs du régime de retraite à prestations définies des employés laïcs augmentent suffisamment pour permettre l'intégralité des prestations offertes par le régime de retraite du clergé.

### *Quelle est la répartition démographique de la rémunération et des paiements de retraite par âge, sexe et origine ethnique ?*

Le CPG conserve des données sur la rémunération, l'âge et le sexe de tous les membres du clergé et publie sur son site Web des rapports annuels sur la rémunération du clergé à la disposition de l'Église. Nous ne recueillons pas de données sur les origines raciales ou ethniques des membres du clergé. Certaines données que nous recueillons suggèrent d'éventuels problèmes de parité dans la rémunération qui, à leur tour, affectent finalement les niveaux de retraite. Les observations suivantes proviennent des données sur la rémunération, l'âge et le sexe que nous conservons.

Il existe un écart global de rémunération entre les membres du clergé masculins et féminins à plein temps de 11 200 USD, les membres du clergé féminins gagnant en moyenne 14 % de moins que les membres du clergé masculins. Cela est dû en partie à la sous-représentation des femmes occupant des postes de direction, les femmes constituant 37 % du clergé à temps plein, mais seulement 22,5 % des membres du clergé occupant des postes de direction. Cependant, même à poste équivalent, les membres du clergé masculins ayant des niveaux de service validés similaires gagnent plus que les membres du clergé féminins. Par exemple, dans le cas des membres ayant de 20 à 29 ans de service validés, la différence est d'environ 10 %. Cet écart de rémunération, bien sûr, contribue au fait que les membres du clergé féminins perçoivent généralement des retraites plus faibles que les membres du clergé masculins.

La rémunération augmente avec les années de service validées pour le clergé masculin et féminin, mais augmente davantage pour les membres du clergé masculins que pour les membres du clergé féminins. Ces schémas sont similaires aux autres catégories de professionnels. La rémunération des membres du clergé, hommes comme femmes, culmine entre 45 et 64 ans, les hommes atteignant en moyenne 84 000 USD et les

femmes 70 000 USD. À l'âge de 65 ans ou plus, les revenus moyens des membres du clergé diminuent, mais l'effet de l'âge sur les revenus est plus prononcé pour les femmes que pour les hommes du clergé.

La pension annuelle moyenne des membres du clergé masculins est d'environ 34 000 USD et de 18 000 USD pour les membres du clergé féminins. Cela est fortement influencé par le fait que les femmes membres du clergé ont en moyenne moins d'années de service validées dans le régime de retraite du clergé, les femmes enregistrant une moyenne de 15 ans par rapport aux hommes qui enregistrent une moyenne de 25,5 ans.

Les niveaux de pension des hommes et des femmes sont assez similaires pour les membres du clergé ayant des niveaux de service validés inférieurs. Les retraités de sexe masculin âgés de 65 à 75 ans totalisant entre 10 et 20 ans de service validés ont un niveau annuel moyen de prestations d'environ 13 800 USD, tandis que les retraitées de sexe féminin de la même catégorie ont un niveau annuel moyen de prestations d'environ 13 440 USD. La disparité de la moyenne des prestations est plus élevée aux niveaux de service validés plus élevés. Les retraités de sexe masculin âgés de 65 à 75 ans totalisant plus de 30 ans de service validés ont un niveau annuel moyen de prestations d'environ 55 200 USD, tandis que les retraitées de sexe féminin de la même catégorie ont un niveau annuel moyen de prestations d'environ 49 200 USD.

Un âge plus jeune à l'ordination entraîne une rémunération plus élevée pour les membres du clergé masculins comme féminins. Les personnes ordonnées avant l'âge de 35 ans gagnent en moyenne plus d'un tiers de plus que celles ordonnées après l'âge de 55 ans. L'inconvénient d'une ordination à un âge plus avancé se fait immédiatement ressentir, les personnes ordonnées de plus de 55 ans gagnant environ 25 % de moins que tous les autres.

#### *Quelle est la répartition démographique pour les postes à temps partiel et à faible rémunération de l'Église ?*

Entre 2006 et 2016, on a enregistré une baisse de 20 % du nombre de postes de membres du clergé à temps plein, tandis que le nombre de postes à temps partiel occupés par le clergé actif a augmenté de 12 %. Les données de l'enquête nous amènent à croire qu'un nombre important de membres du clergé retraités occupent des postes à temps partiel dans l'Église, ce qui entraîne une augmentation globale du nombre de postes à temps partiel probablement supérieure à 12 %.

La proportion la plus élevée de membres du clergé à temps partiel se trouve dans le Midwest. Dans le Sud, on compte un nombre disproportionné de membres du clergé à temps plein et les schémas de déploiement du clergé se rapprochent le plus du « modèle traditionnel ». Dans le Nord-Est, le modèle est quelque peu nuancé, de nombreux membres du clergé ayant un emploi à temps plein en combinant plusieurs postes à temps partiel. L'Ouest enregistre un nombre disproportionné plus important de membres du clergé suppléants et non-rémunérés que les autres régions.

Les membres du clergé ordonnés plus tard dans la vie sont représentés de manière disproportionnée dans la catégorie de rémunération faible. Indépendamment de l'âge à l'ordination, l'âge lui-même engendre une probabilité légèrement plus élevée de statut à temps partiel ou de rémunération inférieure.

Les femmes membres du clergé occupent un nombre disproportionné de postes moins rémunérés. Les membres du clergé féminins représentent 38 % de tous les membres du clergé rémunérés, mais 46 % de ceux en-dessous de la rémunération médiane de 73 000 USD. Les femmes représentent 49 % des membres qui gagnent moins de 18 200 USD, ce que l'on appelle actuellement le « minimum hypothétique » qui détermine certains niveaux de prestations en vertu du régime de retraite.



## MÉDICAL :

### *Quels étaient les objectifs du DHP ?*

La résolution 2009-A177 adoptée par la Convention générale en 2009 comprenait les deux objectifs distincts et indépendants suivants concernant le régime d'assurance-maladie confessionnel (le Denominational Health Plan ou « DHP ») :

- Arriver à maîtriser les coûts pour l'Église au vu de l'augmentation soutenue des coûts des soins de santé ; et
- Fournir un accès égal et une parité de financement en matière de prestations de soins de santé aux membres du clergé et aux employés laïcs éligibles dans les diocèses nationaux.

En juillet 2012, la Convention générale a adopté la résolution 2012-B026 et son canon associé confirmant toutes les exigences de la résolution 2009-A177 et exhortant l'Episcopal Church Medical Trust (c.-à-d., le promoteur des régimes d'assurance maladie gérés par le CPF) de continuer à réduire la disparité des coûts entre les diocèses et de continuer à rechercher des stratégies alternatives pour parvenir à un partage plus équitable des coûts des soins de santé dans l'ensemble de l'Église.

### *Comment le coût de la couverture a-t-il évolué depuis le DHP ?*

En répondant aux objectifs de maîtrise des coûts du DHP, le Medical Trust s'est concentré sur trois objectifs principaux :

- Maîtrise de l'augmentation des coûts : ralentir l'augmentation des coûts des soins de santé pour l'Église comparé à l'augmentation de ces coûts en dehors du DHP ;
- Compétitivité des prix locaux : s'assurer que le coût réel des régimes de soins de santé offerts par le DHP est compétitif par rapport au coût des régimes comparables offerts sur les marchés locaux ; et
- Réduction de la disparité entre les diocèses : réduire la disparité dans le coût des régimes de soins de santé offerts par le DHP d'un diocèse à un autre tout en restant compétitif sur le marché local de chaque diocèse.

Vous trouverez ci-dessous des détails sur chacun d'entre eux.

#### Maîtrise de l'augmentation des coûts.

Un objectif réaliste de « maîtrise des coûts » n'est pas pour le DHP d'éliminer toute augmentation des coûts de soins santé motivés par des forces externes mais plutôt de maîtriser l'augmentation des coûts par rapport à l'augmentation des coûts d'autres options similaires sur le marché. Le Medical Trust a réussi à cet égard depuis l'introduction du DHP en 2010.

De 2010 à 2014, les primes d'assurance maladie des employeurs américains ont augmenté en moyenne de 5,0 % à 11,0 % par an, tandis que les augmentations de la Medical Trust ont augmenté en moyenne de 4,3 % à 6,0 % pour les mêmes années. En 2015 et 2016, les augmentations du marché sont passées en moyenne de 7,0 % à 10,0 % tandis que les augmentations du Medical Trust sont passées en moyenne de 5,0 % à 6,0 %. Pour l'année du régime 2017, le Medical Trust a été en mesure de permettre une augmentation moyenne des taux à un chiffre de 5,5 %, résultat très favorable par rapport aux augmentations de taux qui ont atteint en moyenne 24,0 % sur les marchés de l'Affordable Care Act (ACA). Nous prévoyons que cette tendance se poursuivra en 2018, car les signes avant-coureurs indiquent à nouveau des augmentations élevées à deux chiffres sur les marchés ACA par rapport à l'augmentation de 6,3 % du taux moyen à un chiffre de 2018 du Medical Trust.

#### Compétitivité des prix locaux.

Pour que le DHP réussisse, il est important non seulement que le Medical Trust soit en mesure de maîtriser l'augmentation des coûts des soins de santé pour l'Église, mais également que les régimes qu'elle propose à l'Église soient tarifés de manière compétitive par rapport aux alternatives. Là aussi, le Medical Trust a produit des résultats favorables.

En 2016, le coût moyen des régimes de soins de santé dans le cadre du DHP était environ quatre pour cent

inférieur au coût moyen des régimes comparables sur les marchés ACA. Cette position s'est améliorée en 2017 avec un coût moyen du Medical Trust à 19 % en dessous du coût moyen des régimes comparables sur les marchés ACA et nous prévoyons que cet avantage augmentera sensiblement à nouveau en 2018. Sur une base région par région, les taux du Medical Trust en 2017 sont plus compétitifs que les marchés locaux dans 89 % des diocèses et nous prévoyons que ce chiffre passera à 98 % en 2018. En ce qui concerne les deux autres diocèses, nous prévoyons que les taux du Medical Trust en 2018 ne dépasseront pas de plus de sept pour cent les taux moyens locaux du marché. Nous sommes particulièrement satisfaits de ce résultat étant donné que nos régimes couvrent une population qui, en moyenne, est plus âgée que les populations qui participent aux marchés de soins de santé.

Réduction de la disparité entre les diocèses.

Comme l'ont indiqué les prix des différents marchés d'États de l'ACA, le coût des soins de santé varie considérablement d'une partie du pays à l'autre. Malgré cette dynamique, le Medical Trust a travaillé avec diligence au cours des dernières années pour réduire la disparité du coût des soins de santé d'un diocèse à un autre.

Nous avons continué à progresser en réduisant les disparités de coûts entre les diocèses les plus chers et les moins chers. En 2017, 75 % des taux des diocèses à régime égal sont regroupés près du taux moyen offert par le Medical Trust, c'est-à-dire qu'ils se situent dans une fourchette de 10 % en dessous à 5 % au-dessus de ce taux moyen. Les 25 % restants des diocèses ont des taux inférieurs de plus de 10 % au taux moyen du Medical Trust à régime égal. Offrir des tarifs plus bas dans ces diocèses a été nécessaire pour que le DHP reste compétitif par rapport aux alternatives locales. Nous prévoyons des résultats similaires en 2018.

Travaux en cours.

Le Medical Trust reste déterminé à maîtriser les augmentations de coûts tout en continuant à offrir des prestations de soins de santé complètes et un service attentionné. Afin de fournir les taux de prime les plus bas possible tout en maintenant des niveaux de couverture compétitifs pour ses membres, le Medical Trust continue de faire ce qui suit :

- Évaluer la qualité et la valeur de ses régimes ;
- Réduire le nombre de régimes dans chaque catégorie (c.-à-d., platine, or, argent et bronze) pour consolider le pouvoir d'achat avec moins de fournisseurs tout en offrant des choix aux participants et un accès fiable aux prestataires de soins de santé ;
- Tirer parti du pouvoir d'achat dans les négociations avec les principaux fournisseurs pour réaliser le maximum d'économies sur les frais de gestion du régime ;
- Participer à la coalition d'achat groupé Express Scripts en matière de prestations pharmaceutiques (les négociations contractuelles de 2016 permettront de réduire les futurs coûts des médicaments sur ordonnance sur trois ans d'environ 37 millions de dollars) ;
- Maintenir l'auto-assurance (c.-à-d., le Medical Trust supporte le risque financier des demandes de remboursement des frais médicaux et des médicaments sur ordonnance) avec une utilisation limitée et judicieuse de la réassurance uniquement pour les plus gros remboursements ;
- Gérer ses opérations internes de façon à rester rentable ; et
- Rechercher d'autres opportunités d'économies de coûts qui se développent sur le marché émergent des soins de santé.

Le CPF gère le DHP afin de servir l'Église, en fournissant un niveau général de prestations de soins de santé supérieur, tant en termes de coût que de qualité, à celui qui est facilement disponible sur le marché. Nous notons toutefois que la couverture de soins de santé de l'Église est accessoire à l'objectif principal du CPF qui est de fournir des retraites sûres aux participants à notre régime de retraite. Nous restons optimistes quant au fait que nous pouvons continuer à atteindre nos objectifs dès lors que la participation au DHP reste obligatoire. Toutefois, si nous n'étions plus en mesure de fournir une meilleure solution globale à l'Église que celle disponible ailleurs, nous travaillerions volontiers avec l'Église pour l'aider à envisager - et à comprendre - d'autres options.

### *Quels diocèses ne participent pas au DHP ? Paroisses ?*

Nous sommes très satisfaits de la participation globale au DHP. Tous les diocèses nationaux participent depuis janvier 2014. Nous déduisons de nos données générales que, tout au plus, seulement environ 5 % de toutes les personnes qui doivent participer au DHP ou à un autre régime approuvé (par ex., un conjoint ou un régime Tricare) ne participent pas à ces régimes. Ce maximum de 5 % se traduirait par environ 500 personnes dans jusqu'à 150 paroisses. Cinquante-deux autres groupes, y compris des écoles, camps, centres de conférence et les agences de l'Église, ont volontairement choisi les régimes du Medical Trust plutôt que d'autres options disponibles.

### *Comment les coûts sont-ils exactement répartis entre les diocèses ?*

Chaque année, le Medical Trust utilise un processus de tarification en deux étapes. Dans la première étape, il calcule le coût total de la couverture de l'ensemble du groupe de participants au DHP. Dans la deuxième étape, il répartit ce coût entre les différents groupes régionaux et locaux.

Plus précisément, dans la première étape, le Medical Trust regroupe les besoins de couverture de tous les participants afin de réaliser des économies d'échelle durant les négociations des meilleures conditions financières possibles auprès des prestataires de soins de santé. Sur la base de ces négociations et d'un examen de son expérience globale en matière de demandes de remboursement, le Medical Trust définit ensuite le coût de la couverture globale pour tous les participants au DHP.

Dans la deuxième étape, le Medical Trust répartit le coût total entre les différents groupes participants. Ce faisant, il équilibre les disparités de coûts entre les diocèses avec la nécessité de rester compétitif avec les tarifs disponibles sur le marché local de chaque diocèse.

Comme indiqué ci-dessus, nous avons continué à réduire les disparités de coûts entre les diocèses les plus chers et les moins chers pour permettre une répartition plus équitable des coûts de soins de santé. Toutefois, compte tenu de la disparité des coûts des soins de santé à travers le pays, il n'est pas possible pour le Medical Trust d'offrir un taux général unique à tous les diocèses et de rester compétitif dans de nombreuses parties du pays.

### *Comment le DHP a-t-il affecté l'emploi (équivalences temps plein) dans les paroisses ?*

Nous entendons parfois dire que l'obligation de participer au DHP, ainsi que l'obligation de parité entre les employés laïcs et les membres du clergé, pourraient affecter les décisions d'emploi dans certaines paroisses. Toutefois, nous ne disposons pas de données fiables concernant l'évolution importante du nombre de postes à temps plein ou à temps partiel résultant de l'adoption du DHP.

### *Quelles sont les comparaisons de coûts entre les diocèses qui appliquent des régimes particuliers avec une couverture identique ?*

Comme indiqué ci-dessus, les tarifs des mêmes régimes DHP peuvent varier selon le diocèse, mais la plupart ne varient pas considérablement. Ils sont regroupés près du taux DHP moyen pour chaque option de plan. Plus précisément, en 2017, 75 % des taux des diocèses se situaient dans une fourchette de 10 % en dessous à 5 % au-dessus du taux moyen du Medical Trust à régime égal. Les 25 % restants des diocèses ont des taux inférieurs de plus de 10 % au taux moyen du Medical Trust à régime égal. Comme indiqué ci-dessus, les taux inférieurs dans ces diocèses sont nécessaires pour rester compétitifs sur leurs marchés locaux, car un taux plus proche de la moyenne DHP serait significativement plus coûteux que les alternatives disponibles localement. Nous prévoyons des résultats similaires en 2018.

Nous continuons à rechercher d'autres opportunités de réduire la disparité des coûts des soins de santé entre les diocèses sans avoir d'impact significatif sur la compétitivité du DHP aux niveaux locaux et régionaux.

*En quoi les normes minimales de couverture diffèrent-elles entre les diocèses ? Entre les paroisses des diocèses ?*

Le Medical Trust propose un éventail d'options de régime pour répondre aux besoins des différents diocèses, qui vont du platine (c.-à-d., les régimes paient en moyenne 90 % du coût des demandes de remboursement), de l'or (c.-à-d., les régimes paient en moyenne 80 % du coût des demandes de remboursement), de l'argent (c.-à-d., les régimes paient en moyenne 70 % du coût des demandes de remboursement) et du bronze (c.-à-d., les régimes paient en moyenne 60 % du coût des demandes de remboursement). Presque tous les diocèses offrent plusieurs options de régimes aux membres du clergé et à leurs employés laïcs. Dans l'ensemble, 79 % des membres du clergé et des employés laïcs sont inscrits aux régimes de niveau platine et or, 20 % étant inscrits aux régimes argent et 1 % aux régimes bronze. Bien que le Medical Trust continue de satisfaire aux besoins d'un certain nombre de diocèses qui souhaitent offrir des régimes de la plus haute qualité et des plus coûteux (c.-à-d., or et platine), il continue également d'informer les décideurs des possibilités de passer à des régimes moins coûteux (c.-à-d., argent et bronze) offerts en option.

Sur la base des politiques de partage des coûts entre diocèses que nous avons vues, il semble y avoir une grande similitude dans les normes de couverture minimale d'un diocèse à l'autre. Bien qu'il existe différentes approches, la majorité des diocèses proposent au moins une couverture, les employeurs payant 100 % de la prime et les employés ayant la possibilité de compléter pour profiter d'un meilleur niveau de couverture. Pour les diocèses qui paient 100 % de la prime, la couverture est le plus souvent basée sur le régime le moins coûteux ou sur un régime de santé à franchise élevée avec un financement variable du compte d'épargne santé. Bien que le partage des coûts entre les employeurs et les employés reste une pratique minoritaire, on semble noter un changement récent en ce sens (entre 1 % et 50 % des primes étant payées par les employés).

La résolution 2009-A177 de la Convention générale imposait à chaque diocèse de définir une politique minimale de partage des coûts des soins de santé qui s'appliquerait de la même façon aux membres du clergé et aux employés laïcs éligibles d'ici le 31 décembre 2015. Sur la base des informations dont nous disposons en 2016, 75 % des diocèses ont mis en place une politique de partage des coûts approuvée qui s'applique de la même façon aux membres du clergé et aux employés laïcs. Le Medical Trust continue de travailler en étroite collaboration avec les diocèses restants pour les aider dans leurs efforts visant à établir la politique minimale requise de partage des coûts de l'employeur pour les membres du clergé et leurs employés laïcs.

Il est important de noter que le Medical Trust n'a aucune autorité pour faire appliquer la politique de partage des coûts de la Convention générale. Il doit plutôt s'appuyer sur les diocèses pour s'assurer que la parité dans la couverture médicale entre les membres du clergé et les employés laïcs est finalement atteinte.

*Dans combien de diocèses les régimes du marché (ACA) fourniraient-ils une meilleure couverture à moindre coût ? En quoi l'évolution du marché peut-elle affecter les options de couverture et les coûts au sein du Medical Trust ?*

Alors que nous continuons à réduire la disparité des coûts entre les diocèses qui ont eu les taux les plus bas et les plus élevés, nous continuons également à améliorer nos prix par rapport aux marchés locaux. Comme indiqué ci-dessus, en 2016, les taux moyens globaux du Medical Trust étaient d'environ 4 % inférieurs aux taux moyens du marché de l'assurance maladie à travers le pays. Cette position s'est améliorée en 2017 avec un coût moyen du Medical Trust à 19 % en dessous du coût moyen des régimes comparables sur les marchés ACA et nous prévoyons que cet avantage augmentera sensiblement à nouveau en 2018. Sur une base région par région, les taux du Medical Trust en 2017 sont plus compétitifs que les marchés locaux dans 89 % des diocèses et nous prévoyons que ce chiffre passera à 98 % en 2018. En ce qui concerne les deux autres diocèses, nous prévoyons que les taux du Medical Trust ne dépasseront pas de plus de sept pour cent le taux moyen local du marché.

Le Sous-comité a demandé ce qu'il adviendrait des taux de prime facturés par le Medical Trust si la participation au DHP était rendue facultative. La meilleure réponse à cette question est peut-être celle de la récente expérience de l'ACA. Au cours des dernières années, le système ACA a connu une forte instabilité en raison d'une participation plus faible que prévue aux marchés d'États, particulièrement par des individus plus jeunes et plus sains. Cela a entraîné la création de catégories de risques moins attrayantes pour les compagnies d'assurance, de sorte que nombre d'entre elles se sont retirées du marché et que celles qui y sont restées ont considérablement augmenté leurs taux de primes.

Nous nous attendons à voir un résultat similaire si la participation au DHP était rendue facultative. Les participants plus jeunes et en meilleure santé seraient les plus susceptibles de se désinscrire, laissant une population plus élevée de participants plus âgés et moins en bonne santé dans le régime. Le coût moyen de demande de remboursement par participant augmenterait et les primes devraient être augmentées pour couvrir ces demandes. Bien que le résultat final dépende du nombre de participants qui se seraient désinscrits, notre meilleure prévision à ce stade serait que dans trois à cinq ans la viabilité financière du DHP serait remise en question.

L'avenir de l'ACA reste incertain. À ce stade, aucune des propositions législatives visant à remplacer l'ACA n'aurait eu d'impact significatif sur le DHP. Cependant, le Medical Trust continuera de surveiller l'impact des développements législatifs et autres. Nous continuerons également à maintenir une présence active à Washington avec nos collègues des autres confessions grâce à notre rôle de leadership dans l'Alliance de l'Église. L'Alliance de l'Église est une coalition de lobbying des directeurs généraux de 37 programmes d'avantages sociaux de l'église. Les 37 membres appartiennent également à l'Association des avantages sociaux de l'Église, mentionnée ci-dessus.

### *Que font les autres confessions ?*

On dénombre 27 confessions membres de l'Association des avantages sociaux de l'Église qui participent à son comité des soins de santé et proposaient des régimes de soins de santé à leurs confessions avant l'ACA. Tout comme l'a fait le Medical Trust, la plupart de ces organisations ont analysé les impacts potentiels de l'ACA sur leurs régimes confessionnels et se sont demandé si le nouveau marché des soins de santé fournirait une couverture de soins de santé égale ou supérieure aux régimes confessionnels. Tous sauf quelques-unes ont décidé de continuer à offrir une couverture de soins de santé à leur confession et ont apporté des modifications à leurs offres de régimes pour se conformer à l'ACA. La plupart de ces dénominations offrent beaucoup moins d'options à ses participants que le Medical Trust. À ce stade, comme le DHP, ces régimes confessionnels (par ex., ceux des United Methodists, des presbytériens et de l'ELCA) continuent de rester compétitifs par rapport aux options disponibles sur les marchés ACA et sur le marché en général.

XXXXXXXX

Nous remercions encore une fois le Sous-comité pour l'opportunité de répondre à ses questions et de pouvoir parler des activités du CPF pour faire avancer la mission de l'Église. Nous serions ravis de répondre à toute question supplémentaire ou de compléter les réponses que nous avons déjà fournies.

30 octobre 2017