

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CHURCH PENSION FUND

Membres

L'Honorable et Très-révérend Thomas Brown, <i>Président</i>	Maine, I	2021
Canon Kathryn McCormick, <i>Vice-présidente</i>	Mississippi, IV	2024
L'Honorable et Très-révérend Brian N. Prior, <i>Vice-président</i>	Olympia, VIII	2021
Dr Martha Bedell Alexander	Caroline du Nord, IV	2021
L'Honorable et Très-révérende Diane M. Jardine Bruce	Los Angeles, VIII	2024
Le Très-révérend Samuel G. Candler	Atlanta, IV	2024
L'Honorable et Très-révérend Clifton Daniel	New York, II	2024
Dr Delbert Glover	Washington, III	2024
L'Honorable et Très-révérend Julio Holguin	République dominicaine, IX	2024
M. Ryan Kusumoto	Hawaï, VIII	2024
Le Très-révérend Tracey Lind	Ohio, V	2021
M. Kevin Lindahl	Colorado, VI	2021
Mme Sandra McPhee	Chicago, V	2021
Le Rév. Dr Timothy Mitchell	Kentucky, IV	2021
Mme Margaret Niles	Olympia, VIII New York, II	2021
Mme Yvonne O'Neal	Massachusetts, I	2024
M. Sleiman (Solomon) Owayda	Olympia, VIII	2024
L'Honorable et Très-révérend Gregory Rickel	Convocation des églises épiscopales d'Europe, II	2021
Le Rév. Austin K. Rios	Îles Vierges, II	2024
Canon Rosalie Simmonds Ballentine	Caroline de l'Est, IV	2024
Mme Sandra Swan	Sud-Ouest de la Floride, IV	2021
Canon Anne Vickers	Caroline du Nord occidentale, IV	2021
Mme Linda Watt	Newark, II	2024
Le Rév. Canon Sandye Wilson	New York, II	2021
Mme Mary Kate Wold	Hawaï, VIII	2021

Mandat

Canon I.8

Sec. 1. Le Church Pension Fund, société créée par le Chapitre 97 des Lois de 1914 de l'État de New York, telles que modifiées ultérieurement, est par les présentes autorisé à établir et gérer le régime de retraite du clergé, y compris l'assurance-vie, l'assurance accident et les prestations de santé de l'Église, substantiellement conformément aux principes adoptés par la Convention générale de 1913 et approuvés par la suite par les différents Diocèses, en vue de fournir des pensions et les prestations associées au clergé qui atteint l'âge normal de la retraite, pour le clergé handicapé par l'âge ou une infirmité, et pour les conjoints survivants et les enfants mineurs du membre du clergé décédé. Le Church Pension Fund est également autorisé à établir et à gérer le régime de retraite des employés laïcs et le régime d'assurance maladie confessionnel de l'Église, essentiellement conformément aux principes adoptés par la Convention générale de 2009 dans la Résolution 2009-A177, en vue de fournir des pensions, des soins de santé et les prestations associées au clergé éligible et aux employés laïcs éligibles de l'Église ainsi qu'à leurs bénéficiaires et personnes à charge éligibles.

Sec. 2. À chaque Assemblée générale, la Convention générale élit, sur nomination d'un Comité conjoint, douze personnes pour servir en tant qu'Administrateurs du Church Pension Fund pour une durée de six ans et jusqu'à ce que leurs successeurs aient été élus et aient été qualifiés, et pourvoir également les postes vacants qui peuvent exister au Conseil d'administration. À compter du 1^{er} janvier 1989, toute personne élue Administrateur par la Convention générale pendant douze années consécutives ou plus ne sera pas éligible à la réélection avant la prochaine Convention générale régulière suivant celle durant laquelle ladite personne n'était pas éligible à la réélection au Conseil d'administration. Tout siège à pourvoir alors que la Convention générale n'est pas en session peut être pourvu par le Conseil d'administration par nomination qui nommera, par intérim, un Administrateur qui servira jusqu'à ce que la prochaine session de la Convention générale ait ensuite élu un Administrateur pour servir pour le reste du mandat non expiré relatif au siège à pourvoir.

Sec. 3. Aux fins de la gestion du régime de retraite, le Church Pension Fund aura le droit de recevoir et d'utiliser toutes les redevances nettes provenant des publications autorisées par la Convention générale et de prélever et collecter auprès de toutes les paroisses, Missions, et autres organisations ou organismes ecclésiastiques soumis à l'autorité de l'Église, et toutes les autres sociétés, organisations, ou des organismes de l'Église qui, en vertu des réglementations du Church Pension Fund, choisissent de participer au régime de retraite, les cotisations basées sur les salaires et autres rémunérations versés au clergé par ces paroisses, Missions, et autres organisations ou organismes ecclésiastiques pour des services rendus actuellement ou par le passé, avant qu'ils ne deviennent bénéficiaires du Fonds. Aux fins de la gestion du régime de retraite des employés laïcs et du régime d'assurance maladie confessionnelle, le Church Pension Fund a le droit de percevoir de toutes les

paroisses, missions et autres organisations ou organismes ecclésiastiques soumis à l'autorité de l'Église et de toutes les autres sociétés, organisations ou organismes de l'Église qui, en vertu des règlements du Church Pension Fund, choisissent d'adhérer au système de retraite des employés laïcs, des cotisations ou contributions basées sur les salaires et autres compensations versés aux employés laïcs éligibles par ces paroisses, missions et autres organisations ou organismes ecclésiastiques. Le Church Pension Fund aura le droit de prélever et de collecter des contributions pour les soins de santé et autres avantages associés en vertu du régime d'assurance maladie confessionnel auprès de toutes les paroisses, missions et autres organisations ou organismes ecclésiastiques soumis à l'autorité de l'Église en ce qui concerne leur clergé et leurs employés laïcs.

Sec. 4. Le régime de retraite sera géré de telle sorte qu'aucune pension ne sera allouée avant que le Church Pension Fund ne détienne les fonds suffisants pour couvrir la pension, sauf indication contraire de la Convention générale de 1967.

Sec. 5. À chaque membre du clergé qui aura été ordonné dans cette Église ou transféré dans cette Église d'une autre Église et qui sera resté en service dans la fonction et le travail du ministère dans cette Église pendant une période d'au moins vingt-cinq ans, et pour lesquels les conditions du présent canon auront été remplies en ce qui concerne le paiement des cotisations sur une base raisonnable que le Church Pension Fund pourra établir en vertu de ses règles de gestion, le Church Pension Fund versera une pension de retraite minimale dont le montant sera déterminé par les administrateurs du Fonds, et versera également des allocations au conjoint survivant et aux enfants mineurs qui y sont rattachés. Dans le cas d'un membre du clergé dont les cotisations n'auront pas été entièrement payées pour une période d'au moins vingt-cinq ans, le Church Pension Fund sera habilité à recalculer l'indemnité de retraite minimale susmentionnée et autres indemnités afférentes à un ou plusieurs taux conformes à la pratique actuarielle appropriée. Les administrateurs du Church Pension Fund sont par les présentes habilités à établir les Règles et règlements qui rempliront l'intention du présent Canon et sont conformes à une pratique actuarielle saine. Sous réserve des dispositions du présent Canon, le principe général sera respecté, à savoir qu'il y aura une relation actuarielle entre les différentes prestations. Toutefois, le Conseil d'administration aura le pouvoir d'établir un maximum d'annuités supérieur à 2 000 USD qui sera dans le meilleur intérêt de l'Église, dans les limites d'une pratique actuarielle saine.

Sec. 6. Un Fonds de réserve initial, provenant de dons volontaires, est géré par le Church Pension Fund de manière à assurer aux membres du clergé ordonnés avant le 1er mars 1917 ainsi qu'à leurs familles, un complément à l'aide à laquelle ils peuvent avoir droit sur la base des cotisations autorisées par le présent Canon, de manière à porter leurs différentes allocations au niveau de la grille établie ici.

Sec. 7. L'action des administrateurs du Fonds de soutien général du clergé, en acceptant les dispositions du chapitre 239 des lois de 1915 de l'État de New York autorisant une fusion avec le Church Pension Fund, selon les conditions convenues entre lesdits deux Fonds, est approuvée par la présente. Toute entreprise, société ou autre organisation qui a jusqu'ici géré des fonds de secours du clergé peut, dans la mesure où cela peut être compatible avec ses pouvoirs d'entreprise et ses obligations existantes, et dans la mesure où cela peut être sanctionné dans le cas de sociétés diocésaines par les Diocèses respectifs, fusionner avec le Church Pension Fund ou, si la fusion est irréalisable, établir par accord avec le Church Pension Fund le système de coopération le plus proche possible avec ce Fonds. Nulle disposition contenue dans les présentes ne doit être interprétée comme un préjudice pour les sociétés existantes dont les fonds sont dérivés des paiements effectués par leurs membres.

Sec. 8. Les femmes ordonnées au Diaconat avant le 1er janvier 1971, qui n'étaient pas employées en service actif au 1er janvier 1977, continueront à bénéficier de leurs dispositions actuelles en matière de protection de retraite aux frais de leurs employeurs, par le biais du Régime de retraite des diacres fourni par la Church Life Insurance Corporation ou par le biais d'un autre régime de retraite fournissant des garanties équivalentes ou meilleures en matière de pension de retraite fiable, approuvé par l'autorité compétente. Les femmes ordonnées au Diaconat avant le 1er janvier 1971, employées en service actif à compter du 1er janvier 1977, auront droit aux mêmes dispositions en matière de protection des pensions que les autres diacres sur la base de leur ancienneté potentielle à compter du 1er janvier 1977. Les femmes ordonnées au Diaconat à compter du 1er janvier 1971 auront droit à la même protection de retraite que les autres diacres.

Sec. 9. La Convention générale se réserve le pouvoir d'altérer ou de modifier le présent Canon. Toutefois, aucune modification ne sera effectuée avant que celle-ci n'ait été communiquée aux administrateurs du Church Pension Fund et que ces derniers aient eu suffisamment d'opportunités d'être entendus à cet égard.

Résumé des travaux

APERÇU

En réponse à une étude autorisée par la Convention générale, le Church Pension Fund (CPF) a été créé en 1914 pour fournir des prestations de retraite au clergé de l'Église épiscopale. Depuis 1917, le CPF est le promoteur et l'administrateur du régime de retraite du clergé du Church Pension Fund, régime à prestations définies. Le CPF parraine et gère également le régime de retraite des employés laïcs de l'Église épiscopale des employés laïcs éligibles ainsi que les régimes d'épargne retraite qui aident les membres du clergé et les employés laïcs à investir et à épargner pour leur retraite. Par l'intermédiaire du CPF et de ses sociétés affiliées, collectivement le Church Pension Group (CPG), d'autres avantages et programmes, des produits d'assurance IARD, du matériel liturgique et autres publications sont offerts au clergé, aux employés laïcs et aux institutions de l'Église. Church Publishing Incorporated, division du CPG, propose également des produits au public par le biais de détaillants traditionnels et en ligne. Les détails de la gamme complète des produits, programmes et services du CPG sont disponibles sur cpg.org.

Pour satisfaire aux obligations des régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux que le CPG gère, le CPF détient et investit les actifs provenant des employeurs et des particuliers. Dans la gestion de ses investissements, le CPF recherche des opportunités de réaliser des rendements attrayants ajustés en fonction du risque, tout en atteignant également des objectifs sociaux importants qui soutiennent les valeurs de l'Église.

Le CPF a adopté une approche proactive de l'investissement socialement responsable (ISR)⁽¹⁾ cohérente avec ses obligations fiduciaires. Sa stratégie comprend les pratiques suivantes :

- **Investir pour obtenir un impact positif**

Le CPF recherche de manière proactive - et investit - avec des gestionnaires qui offrent à la fois des rendements solides et des résultats sociaux et environnementaux positifs. Les investissements à impact du CPF qui soutiennent les valeurs de l'Église sont, par exemple, des investissements dans les énergies renouvelables, le logement abordable et l'agriculture durable.⁽²⁾

- **Engagement des actionnaires**

Le CPF utilise sa position en tant qu'investisseur institutionnel pour influencer le comportement des sociétés de son portefeuille d'investissement. En collaboration avec le Comité sur la responsabilité sociale d'entreprise (CRSE) du Conseil exécutif, par le biais de l'engagement des actionnaires, le CPF a traité des questions telles que la diversité au sein des conseils d'administration, les droits de l'Homme et le changement climatique.

- **Leadership d'opinion**

Le CPF partage son expérience en tant qu'investisseur institutionnel et ses relations avec le secteur pour sensibiliser à des stratégies efficaces en matière d'investissement socialement responsable. En collaborant avec d'autres investisseurs, le CPF contribue à faire progresser les bonnes pratiques du secteur et à augmenter les investissements dans l'espace.⁽³⁾

- **Intégration des questions environnementales, sociales et de gouvernance**

Le CPF travaille avec de nombreux gestionnaires d'actifs d'investissement du CPF pour évaluer dans quelle mesure ils intègrent les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans leur analyse d'investissement. Dans de nombreux cas, les questions ESG que les investisseurs trouvent importantes s'alignent sur les valeurs du CPF et de ses bénéficiaires. La prise en compte des facteurs ESG peut contribuer à générer des rendements d'investissement à long terme, conformément au devoir fiduciaire, tout en soutenant les valeurs de l'Église épiscopale.

Dans toutes ses activités, le CPG est guidé par un ensemble de valeurs fondamentales (la compassion, le professionnalisme et la fiabilité) qui le distinguent d'organisations similaires et séculaires. Cette présentation du Livre Bleu résume le travail du CPG au cours de ces trois dernières années.

RÉSUMÉ DES TRAVAUX

La vision de CPG est de fournir à ses clients le plus haut niveau possible de sécurité financière à la retraite, ce qui est cohérent avec une gestion financière exemplaire de sa part et l'évolution des besoins de l'Église.

Fournir le plus haut niveau possible de sécurité financière durant la retraite

Le CPG propose une variété de programmes de retraite et d'épargne-retraite aux membres du clergé et aux employés laïcs éligibles :

- **Le régime de retraite du clergé du Church Pension Fund (Clergy Pension Plan)⁽⁴⁾** est un régime de retraite à prestations définies, ce qui signifie qu'il propose des prestations basées sur une formule prédéfinie qui tient compte du nombre d'années de service validées de chaque clerc au sein de l'Église et de son historique de rémunération. Tous les clercs ordonnés aux États-Unis, aux Îles Vierges américaines, à la Convocation des églises épiscopales en Europe et en Micronésie sont éligibles à participer au régime de retraite du clergé s'ils remplissent certains critères minimaux et si les cotisations de retraite sont payées en leur nom. Le taux de cotisation actuel est de 18 % de la rémunération de chaque

clerc. La participation au régime fournit également d'autres prestations connexes au clergé éligible, telles qu'une subvention pour frais médicaux après la retraite, une assurance vie et des prestations d'invalidité. Le clergé peut compléter ses prestations du régime de retraite du clergé par une épargne retraite personnelle par le biais du **régime d'épargne-retraite de l'Église épiscopale (Retirement Savings Plan, RSVP)**.⁽⁵⁾

- Le clergé épiscopal éligible servant dans la Province IX et la plupart des autres diocèses non nationaux de l'Église participent à un autre régime de retraite à prestations définies appelé **Régime international de retraite du clergé** (International Clergy Pension Plan, ICPP).⁽⁶⁾ L'ICPP possède de nombreuses caractéristiques généreuses similaires au régime de retraite du clergé, notamment une subvention mensuelle pour aider à couvrir les soins de santé après la retraite. Les différences mineures entre les deux régimes répondent aux besoins uniques des diocèses non nationaux. L'ICPP est offert aux membres du clergé éligibles qui résident canoniquement dans un diocèse de l'Église et qui servent dans un diocèse non domestique de l'Église ou résident canoniquement dans un diocèse de la Communion anglicane qui fait partie de l'Iglesia Anglicana de la Región Central de América (IARCA).⁽⁷⁾
- Le CPF gère également les régimes de retraite des membres du clergé parrainés et contrôlés par l'Église anglicane du Mexique et l'Église épiscopale au Liberia ainsi qu'un régime de retraite pour les employés laïcs dans le diocèse de Porto Rico parrainé et contrôlé par le diocèse.
- Les employés laïcs éligibles reçoivent également des prestations de retraite de la part du CPF. **Le régime de retraite des employés laïcs de l'Église épiscopale (Plan à prestations définies pour les employés laïcs)**⁽⁸⁾ est un régime à prestations définies avec un taux de cotisation de 9 %. L'employeur doit souscrire au régime à prestations définies pour les employés laïcs avant que l'employé éligible ne puisse participer au régime. La plupart des employeurs ont décidé de ne pas offrir de retraite à prestations définies à leurs employés laïcs. L'écrasante majorité des employeurs proposent plutôt **le régime de retraite à cotisations définies des employés laïcs de l'Église épiscopale** (Régime à cotisations définies)⁽⁹⁾, programme d'épargne-retraite à avantages fiscaux comme les régimes 401(k) proposés par de nombreux employeurs laïcs. La participation au Régime à cotisations définies des employés laïcs est solide et a considérablement augmenté depuis la 76e Convention générale qui a établi un régime de retraite obligatoire pour les employés laïcs en 2009.
- **Le Fonds d'aide spéciale** accorde des subventions aux retraités du clergé, aux conjoints survivants et aux personnes à charge qui reçoivent des prestations et se retrouvent confrontés à des problèmes financiers particuliers et extraordinaires. Le CPF a accordé des aides à hauteur de 77 635 USD en 2018, 115 200 USD en 2019 et 39 500 USD à août 2020 à

partir de ce fonds.

En plus des pensions, de l'épargne retraite et du Fonds d'aide spéciale, le CPG facilite la stabilité financière à la retraite en fournissant un accès à des soins de santé complets et de qualité. Le CPG est conscient que des problèmes de santé imprévus et non gérés peuvent éroder les économies personnelles et compromettre la sécurité financière.

- En réponse à la résolution 2009-A177 de la Convention générale, l'Église épiscopale a établi un régime d'assurance maladie confessionnel pour les diocèses nationaux de l'Église, dont les prestations seront fournies par The Episcopal Church Medical Trust (Medical Trust), société affiliée qui fait partie du CPG. Dès le début, **le Régime d'assurance maladie confessionnel (Denominational Health Plan, DHP) de l'Église épiscopale⁽¹⁰⁾** avait deux ambitions distinctes et indépendantes : 1) le confinement des coûts pour l'Église au vu de l'augmentation continue des coûts de santé ; et 2) l'égalité d'accès et de parité du financement des prestations de santé pour les membres du clergé et les employés laïcs éligibles dans les diocèses nationaux.
- De 2011 à 2019, les primes des employeurs américains ont augmenté en moyenne de 5 % à 10,7 % par an. L'augmentation moyenne des groupes d'employeurs du Fonds médical était que de 4,3 % à 7,2 % sur cette même période. De plus, au début de l'année 2020, 81 diocèses avaient mis en œuvre des politiques de partage des coûts/parité pour fournir un accès égal aux avantages sociaux aux membres du clergé et aux employés laïcs. Le CPG continue d'écouter attentivement ses clients et, quand cela s'avère prudent et approprié, ajuste les prestations en fonction du retour d'information. (Voir les notes au bas du document pour plus d'informations.⁽¹¹⁾)
- Le **Fonds d'aide médicale du CPG⁽¹²⁾** offre une assistance financière aux membres du clergé, aux employés laïcs et aux personnes à charge éligibles dans les diocèses non nationaux qui doivent gérer des dépenses de santé qui ne sont pas autrement couvertes par des programmes d'assurance publics ou privés de leur pays. Le CPF a accordé des aides à hauteur de 18 284 USD en 2018, 55 355 USD en 2019 et 15 641 USD à août 2020 à partir de ce fonds et continue de faire connaître la disponibilité du fonds dans les diocèses qui peuvent l'utiliser.

Une gestion financière exemplaire

Le Conseil d'administration du CPF (Conseil du CPF) supervise la solidité financière du CPF, y compris la composante essentielle de la performance des investissements. La durabilité financière du CPF dépend de deux choses : de solides rendements d'investissement et une gestion financière exemplaire.

Au 30 septembre 2020, les actifs de CPF s'élevaient à 14,8 milliards USD (non audités). Les actifs disponibles pour les prestations du régime de retraite du clergé s'élevaient à 10,2 milliards USD (non audités) ; les actifs disponibles pour les prestations du régime à prestations définies pour les employés laïcs s'élevaient à 227 millions USD (non audités). Les chiffres actualisés pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 figureront dans le rapport annuel 2021 du CPG qui sera publié et disponible sur cpg.org en juillet 2021.

Le CPF teste ses actifs et passifs de retraite chaque année pour déterminer dans quelle mesure il estime disposer de suffisamment d'actifs dans les années à venir pour remplir ses obligations envers les participants au régime de retraite. Les derniers tests de robustesse du régime de retraite du clergé indiquent que le CPF dispose des actifs nécessaires pour honorer les engagements futurs du régime, les dépenses et les revenus du régime étant gérés de manière conservatrice. Toutefois, le Régime de retraite du clergé ne dispose pas d'actifs suffisants pour améliorer considérablement les prestations ou réduire le niveau des cotisations sans revoir le niveau des prestations actuellement offertes.

Des tests de robustesse similaires sont effectués pour le régime à prestations définies des employés laïcs qui est plus récent, de plus petite envergure et financé par un taux de cotisations inférieur au régime de retraite du clergé (9 % pour les employés laïcs contre 18 % pour le clergé). La situation financière du régime à prestations définies des employés laïcs est plus faible que celle du régime de retraite des membres du clergé. Le conseil d'administration du CPF a adopté une approche plus conservatrice des prestations du régime. Par exemple, au cours des trois dernières années, le Conseil du CPF n'a pas accordé d'ajustements discrétionnaires du coût de la vie (Cost of Living Adjustments, COLA)⁽¹³⁾ pour le Régime à prestations définies des employés laïcs car cela aurait compromis la solidité financière du régime.

Identifier et répondre aux besoins évolutifs de l'Église

Le CPG cherche intentionnellement à suivre les tendances et à contacter des individus et des groupes autour de l'Église pour apprendre, partager, approfondir les relations et collaborer au profit de ceux qu'elle sert.

Amélioration des prestations du clergé dans le cadre du régime international de retraite du clergé

Les travaux antérieurs du CPG répondant à la Résolution 2015-A181, Étude sur le coût des prestations de retraite dans les diocèses étrangers, ont permis au CPG d'examiner de plus près la rémunération et les avantages non nationaux. Les observations tirées du rapport publié du CPG⁽¹⁴⁾ et des entretiens avec les évêques de la province IX ont révélé que le régime international de retraite du clergé (International Clergy Pension Plan, ICPP) offrait des prestations solides plus élevées que les pensions offertes par d'autres confessions et le marché général.

Toutefois, le CPG a identifié des opportunités d'améliorer davantage les prestations fournies aux participants éligibles à l'ICPP :

- **Analyse périodique d'ajustement des prestations** : les membres du clergé retraités, ou leurs bénéficiaires, qui reçoivent une prestation de retraite de l'ICPP, reçoivent traditionnellement le même COLA que les retraités et bénéficiaires vivant aux États-Unis. En 2020, après avoir examiné les implications de cette approche pour le CPF et les participants à l'ICPP, le Conseil du CPF a décidé qu'à l'avenir le CPF devrait effectuer une analyse de l'inflation locale et des taux de change tous les trois ans et accorder un supplément au COLA le cas échéant ; ce supplément sera plafonné à 5 %.
- **Subvention pour frais bancaires** : à compter de 2021, le CPF fournira une subvention forfaitaire de 40 USD par mois aux retraités et bénéficiaires éligibles du clergé pour compenser les frais bancaires internationaux. Le CPF continue d'explorer les opportunités de réduction des frais bancaires.
- **Prestations d'invalidité** : le CPF est en train de restructurer les prestations d'invalidité à court et à long terme pour les aligner plus étroitement sur la couverture d'invalidité offerte au clergé actif aux États-Unis.
- **Soutien aux soins de santé** : le CPF examinera périodiquement et, si nécessaire, ajustera la prestation du Supplément médical majeur proposé au clergé à la retraite et aux conjoints survivants éligibles, qui n'a pas changé depuis 2009. À compter du 1er janvier 2021, le Supplément médical majeur passera de 160 USD par mois à 170 USD par mois.
- **Traductions espagnoles** : le CPG continue d'augmenter le nombre de documents et de ressources disponibles en espagnol⁽¹⁵⁾ et dans d'autres langues.
- **Accueil du diocèse épiscopal de Cuba** : lorsque la Convention générale a adopté la Résolution 2018-A238, Ajouter le diocèse épiscopal de Cuba en tant que diocèse de l'Église épiscopale pour accueillir à nouveau l'Église épiscopale de Cuba dans l'Église épiscopale, le CPG était présent pour apporter son aide. Suite à l'adoption de la résolution, le CPG s'est efforcé d'intégrer le clergé éligible de Cuba dans l'ICPP et de former les dirigeants diocésains au CPG ainsi qu'aux prestations, programmes et services offerts par le CPG. Voir la réponse du CPG à la résolution 2018-A238 dans *Réponses à la Convention générale* ci-dessous.

Encourager les débats et étudier les tendances

Au cours des trois dernières années, Mary Kate Wold, Présidente-directrice générale du CPG, et de nombreux autres dirigeants du CPG ont voyagé de manière intensive et organisé des événements en personne et en ligne pour échanger en profondeur sur l'évolution des besoins des clients.

En réponse aux résolutions adoptées par la 79e Convention générale, le CPG a lancé une étude sur la parité et l'équité dans les avantages sociaux.⁽¹⁶⁾, ⁽¹⁷⁾ Les entretiens du CPG avec différents groupes de membres du clergé et d'employés laïcs ont mis en évidence des problématiques de justice sociale qui s'étendent au-delà des avantages sociaux. La race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'emplacement et le type de ministère jouent un rôle dans le développement professionnel, le parcours de carrière, la philosophie de rémunération et les avantages sociaux.

Le CPG résumera ses conclusions dans divers rapports adressés à la Convention générale ou au Conseil exécutif, et s'est engagé à soutenir l'Église alors qu'elle s'attaque à certains de ces problèmes sociaux.

Au cours de la même période, l'équipe de recherche et de données du CPG⁽¹⁸⁾ a mené des enquêtes et des groupes de discussion avec des membres du clergé et des employés laïcs pour mieux comprendre leurs perspectives, leurs espoirs et leurs préoccupations concernant la planification de la retraite. L'étude a révélé que les clients du CPG sont mieux informés que la population générale dans un certain nombre de domaines, mais présentent également des lacunes dans leur compréhension d'enjeux financiers importants. Le CPG utilise ces informations pour revoir ses programmes éducatifs afin de pouvoir continuer à anticiper et à répondre aux besoins des clients. Matthew Price, PhD, Vice-président principal de la recherche et des données chez CPG, a résumé les résultats des dernières enquêtes dans des vidéos publiées sur la page Recherche du site Web du CPG.⁽¹⁹⁾

Sensibilisation intentionnelle et renforcement des relations

En 2019, le Rév. Clayton D. Crawley, membre de longue date de l'équipe de direction du CPG, a été nommé Directeur des relations avec l'Église et Responsable de l'équipe en charge des relations avec les églises du CPG. Dans ce nouveau rôle, le Père Crawley supervise les travaux en cours du CPG en matière de relations avec l'Église avec sa collègue, la Révérende chanoine Anne Mallonee, qui occupe le poste de Chef ecclésiastique du CPG.

Entre autres tâches, le Père Crawley et la Chanoine Mallonee animent des réunions semestrielles entre l'équipe de direction de la Société des missions domestiques et étrangères de l'Église épiscopale protestante et la propre équipe de direction du CPG. Le Père Crawley consulte le Révérend chanoine Michael Barlowe sur les questions relatives à la Convention générale et participe aux conférences téléphoniques régulières sur le COVID-19 avec la Chambre des évêques et leurs chanoines titulaires. Le Père Crawley et le groupe des relations avec l'Église du CPG supervisent la

sensibilisation des évêques nouvellement élus et interviennent sur des questions de service complexes qui nécessitent une attention particulière.

Les relations du Père Crawley et de la Chanoine Mallonee avec l'Église, leur compréhension approfondie des politiques et pratiques de l'Église et leurs années d'expérience aux CPG font d'eux un relais efficace entre les politiques de l'Église et les responsabilités fiduciaires du CPG.

Gérer deux pandémies :

Message de Mary Kate Wold, Présidente-directrice générale du CPG

Dire que 2020 a été une année difficile, de la pandémie de COVID-19 qui a entraîné la maladie, la mort et la volatilité du marché, aux meurtres insensés de Noirs, qui ont attiré l'attention sur la pandémie d'injustice raciale en cours aux États-Unis, serait un euphémisme. En ces temps de douleur et d'incertitude, le CPG est resté une présence stable et solidaire, non seulement pour l'Église, mais également pour nos employés.

Un engagement en faveur de l'égalité

Le péché du racisme systémique nous affecte tous et, au CPG, nous nous unissons à l'Église et à ceux qui recherchent activement le changement. Nous comprenons le rôle essentiel que jouent la diversité, l'inclusion et l'équité dans la santé de notre organisation et dans notre service à l'Église. Nous prenons soin de recruter, développer et promouvoir des employés talentueux de couleur à des postes d'autorité, car nous pensons que la diversité à tous les niveaux du CPG contribue à notre réussite.

*Notre engagement de longue date en faveur de l'inclusion a permis une main-d'œuvre diversifiée qui continue de prospérer, d'apprendre et d'engager des conversations constructives sur la différence. Des leaders d'opinion tels que Catherine Meeks, PhD, Directrice exécutive de l'Absalom Jones Center for Racial Healing et auteure des Éditions de l'Église,⁽²⁰⁾ Shawn Rochester, auteur de *The Black Tax : The Cost of Being Black in America* ; et le plus révérend Michael B. Curry nous ont rendu visite et ont parlé du vécu du racisme, de la promesse de l'égalité et de la tâche difficile que nous sommes tous appelés à faire : aimer nos voisins comme nous nous aimons nous-mêmes.*

Les groupes d'affinité dirigés par les employés offrent aux personnes de couleur et aux autres groupes démographiques la possibilité de se soutenir mutuellement et la formation continue sur la diversité et l'inclusion des employés et du Conseil d'administration du CPF continue de placer les questions d'égalité au centre de nos efforts. La tension raciale peut saper la culture collaborative de toute organisation ; nous faisons donc tout ce qui est en notre pouvoir pour mieux comprendre la situation afin de laisser encore plus de place à la guérison et à la réconciliation au CPG.

Diriger en période d'incertitude

Dès que nous nous sommes rendu compte qu'une grave crise de santé publique se profilait à l'horizon, nous avons commencé à réfléchir à la manière dont le CPG, dans le cadre de notre mission, pourrait soutenir l'Église pendant ces temps exceptionnels. Nous avons supprimé les cotisations retraite du clergé pendant quatre mois afin d'alléger le stress financier des paroisses les plus démunies et avons reporté le paiement des primes d'assurance maladie, d'assurance vie et de responsabilité civile.

À compter du 1^{er} mars 2020, le Medical Trust a commencé à renoncer à toutes les participations, franchises et co-assurances pour les services de soins de santé liés au diagnostic et au dépistage du COVID-19. Pour les services de soins de santé liés au traitement de cette maladie des membres actifs, le Medical Trust a également commencé à renoncer à toutes les participations, franchises et co-assurances en réseau à compter du 1^{er} mars 2020. La Fiducie médicale continuera de renoncer aux frais remboursables décrits ci-dessus au moins jusqu'au 31 décembre 2021.

Nous avons mis gratuitement à disposition divers livres et autres ressources afin que le culte et la formation puissent se poursuivre pendant la pandémie et avons utilisé chaque plateforme numérique à notre disposition pour rester en contact avec l'Église. Nous avons organisé des programmes éducatifs pour les particuliers axés sur leur bien-être, des conférences de développement professionnel pour les gestionnaires d'avantages sociaux et des points réguliers avec les évêques et autres sur les besoins de leurs diocèses et la disponibilité des ressources du CPG pour les aider.

Dans notre Rapport annuel 2020, nous présentons une vidéo⁽²¹⁾ qui met en avant le travail du Révérend Len Freeman et de la Révérende Lindsay Freeman, aumôniers des retraités du Diocèse du Minnesota. Elle raconte la joie qu'ils ont ressentie en découvrant de nouvelles façons de surmonter l'isolement et de prodiguer des soins pastoraux pendant la pandémie. Témoins de l'impact du COVID-19 sur de nombreuses personnes de l'Église, nous continuons à animer des discussions empreintes de compassion et nous sommes associés à des tiers pour proposer des webinaires éducatifs et de brèves vidéos sur le bien-être financier, émotionnel et psychologique dans les périodes d'incertitude. Ces initiatives nous ont permis de maintenir une présence stable en ces temps difficiles.

Enfin, d'un point de vue financier, les marchés étaient volatils, mais nous sommes toujours prêts à gérer la volatilité des marchés. Des années d'expérience nous ont appris que la diversification, les investissements à long terme et la gestion active de nos liquidités sont des moteurs de réussite et de force. Nous avons utilisé ces stratégies pour surmonter la volatilité du marché et les utiliserons sans aucun doute à nouveau lors de la prochaine période de volatilité. Roger Saylor, Directeur des investissements de CPG, a partagé ses réflexions sur les dernières volatilités du marché dans une

courte vidéo sur notre site Web que je recommande à toute personne souhaitant en savoir plus sur la manière dont le CPG gère la volatilité des marchés.⁽²²⁾

Pour en savoir plus sur la façon dont le CPG soutient l'Église pendant la pandémie de coronavirus, consultez le Centre de ressources COVID-19 sur le site Web du CPG.⁽²³⁾

Utiliser la technologie pour mieux servir nos clients

Le CPG s'attache à donner à ses clients un accès rapide, pratique et sûr aux informations et aux prestations car c'est ce que veulent les clients.

- **Libre-service Web** : de récentes améliorations du site Web du CPG permettent aux personnes de mettre à jour leurs informations personnelles et démographiques, d'obtenir une estimation de leur retraite ou de consulter leur relevé annuel en ligne sur un site central.
- **Rapport interactif sur la rémunération des membres du clergé**⁽²⁴⁾ : le rapport annuel du CPG sur la rémunération des membres du clergé épiscopal dans les diocèses américains et non nationaux (diocèses internationaux et ceux situés dans les territoires américains) est désormais une interface graphique axée sur des cartes. Le rapport comprend la rémunération classée par région, âge, sexe, statut d'emploi, taille de la paroisse et chiffre d'affaires. La nouvelle version interactive permet aux utilisateurs d'accéder plus rapidement et plus facilement à ces importantes informations. Le rapport comprend des menus déroulants pour filtrer rapidement les informations par catégorie, tandis que les écarts d'une année sur l'autre sont affichés dans des graphiques de couleur. Les parties prenantes ont un tableau plus complet de la situation de l'emploi du clergé pour les aider à discerner les tendances en matière de rémunération dans l'Église.
- **Formation en ligne** : le CPG a élargi sa bibliothèque de formations en ligne⁽²⁵⁾ afin que ses clients puissent apprendre ce qu'ils veulent, quand ils le veulent. Les formations couvrent un large éventail de sujets, allant de la *protection contre la fraude financière* à la *lutte contre la démence : informations importantes pour les aidants et les personnes âgées*.
- **Renforcement de la présence sur les réseaux sociaux** : le CPG a renforcé sa présence sur les réseaux sociaux pour donner aux particuliers un aperçu interne des personnes et des programmes qui composent l'organisation. Ses réseaux sociaux comprennent désormais YouTube,⁽²⁶⁾ Instagram,⁽²⁷⁾ Twitter,⁽²⁸⁾ LinkedIn,⁽²⁹⁾ et Facebook.⁽³⁰⁾ Les députés et évêques sont encouragés à suivre le CPG sur ces plateformes de réseaux sociaux.

Autres produits et services disponibles par le biais de l'assurance IARD du CPG

Depuis plus de 90 ans, The Church Insurance Companies (CIC)⁽³¹⁾ se concentre sur la mise à disposition à l'Église d'une couverture d'assurance IARD large et rentable ainsi que de solides stratégies et outils de gestion des risques d'une manière financièrement durable. Son engagement à répondre aux besoins de l'Église reste inchangé, mais le monde qui l'entoure évolue. Pour s'adapter à l'évolution du marché, les CIC ont été proactifs dans la gestion des besoins de ses clients en créant de nouvelles options de couverture et en mettant à jour les polices existantes, notamment :

- **L'Église en tant que sanctuaire** : les CIC ont mis à disposition un avenant pour fournir une couverture de protection juridique et autres coûts.
- **Attaque malveillante** : les CIC fournissent désormais cette assurance qui comprend une couverture pour la gestion de crise et les frais de conseil à tous les assurés.
- **Réduction de la franchise pour les tempêtes spécifiques** : les CIC ont réduit la franchise à 2 % de la valeur des biens pour les églises sur le territoire américain limitrophe.
- **Cyber-responsabilité** : les CIC proposent désormais une couverture allant jusqu'à 250 000 USD à tous les titulaires de police.
- **Nouveau plafond de couverture des inondations** : bien que les polices du secteur ne proposent généralement pas d'assurance inondation, le CIC fournit une couverture allant jusqu'à 1 million USD.

En octobre 2020, Christopher R. Rourke a été nommé Vice-président principal et Directeur général des CIC, succédant à William Murray. M. Rourke est un leader éprouvé qui a fait ses preuves en matière de souscription de biens commerciaux, de sinistres et de gestion des risques. Il a occupé des postes de direction dans des compagnies d'assurance à travers les États-Unis et était dernièrement le Président du groupe Berkley North Pacific, fournisseur d'assurance commerciale. Son expertise du secteur et son engagement envers le service client garantiront aux CIC une présence stable pour ses clients lorsqu'ils auront le plus besoin des CIC.

Church Publishing Incorporated

Fondée en 1918 sous le nom de The Church Hymnal Corporation, Church Publishing Incorporated (CPI)⁽³²⁾ publie des documents et des ressources de culte officiels pour l'Église épiscopale et sert d'éditeur et de fournisseur polyvalent pour le marché œcuménique au sens large. Le CPI produit environ 50 nouveaux livres et ressources chaque année et gère un portefeuille de plus de 2 000 titres et ressources actifs dont beaucoup sont vendus dans le monde entier.

L'engagement du CPI envers la justice sociale est démontré par ses plus de 100 ressources sur la justice raciale, les préoccupations climatiques et environnementales, et l'équité LGBTQ/sexe. *Preaching Black Lives (Matter)* par Gayle Fisher Stewart, que CPI a publié en juillet 2020, a atteint le rang de numéro un dans la section éthique d'Amazon.com en théologie chrétienne. Le premier livre audio de l'éditeur, *Passionate for Justice* de Catherine Meeks et Nibs Stroupe (avec un avant-propos de Stacey Abrams), peut être téléchargé.⁽³³⁾ De plus, sous la direction d'un conseil consultatif lancé en 2020, le CPI augmente ses ressources en espagnol afin d'être encore plus inclusif des diverses voix qui composent l'Église.

En novembre 2020, le CPG a nommé Airié Stuart au poste de Vice-présidente principale et éditrice du CPI. Mme Stuart a occupé des postes dans des maisons d'édition commerciales et académiques. Avant de rejoindre le CPI, elle a occupé des postes de direction chez John Wiley & Sons, Simon & Schuster et HarperCollins et a été l'éditrice de Palgrave Macmillan. Elle succède au Vice-président principal Mark Dazzo qui a pris sa retraite du CPG en septembre 2020.

RAPPORTS DE LA 8^{oe} CONVENTION GÉNÉRALE

The Church Pension Fund et ses sociétés affiliées

The Church Pension Fund	Participants
Régime de retraite du clergé	18 308
Régime à prestations définies des employés laïcs	4 199
Régime à cotisations définies	17 740
Régime RSVP	4 983

The Episcopal Church Medical Trust

Clergé

Actif	3 971	}	38 738
Conjoints retraités et survivants des employés laïcs	5 335		
Actif	11 024		
Conjoints retraités et survivants	2 622		
Membres de la famille			
Actifs (employés du clergé et employés laïcs)	12 904		
Retraités (employés de bureau et employés laïcs)	2 882		

Church Life Insurance Corporation

Assurance vie collective	22 280
Assurance vie individuelle	1 012
Rentes	3 296

The Church Insurance Companies

Nombre/pourcentage d'églises épiscopales et de diocèses qui achètent leur assurance IARD auprès de The Church Insurance Company of Vermont ou The Church Insurance Agency Corporation

Églises	5 846 / 90 %
Diocèses	96 / 96 %

Church Publishing Incorporated

Livres imprimés	997
Fournitures pour l'Église	429
Livres électroniques sur les ressources d'éducation chrétienne	298
Livres électroniques	906
	42

Au 30 septembre 2020

CONSEIL ET GOUVERNANCE DU CHURCH PENSION FUND

Le CPF est régi par un conseil d'administration de 25 membres ; 24 sont élus par la Convention générale. Le 25^e Administrateur, Président-directeur général du CPF, est élu par les membres du Conseil du CPF et sert à leur gré.

RESPONSABILITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CPF

Avec la contribution de l'équipe de direction exécutive du CPG, le Conseil d'administration du CPF prend des décisions stratégiques importantes affectant la stratégie d'investissement, les retraites et autres avantages et services. Il supervise l'orientation stratégique d'un consortium d'entreprises large et varié tout en s'assurant que la solidité financière de l'organisation reste intacte.

La participation des dirigeants laïcs et ordonnés de l'Église ainsi que des gestionnaires d'investissement, des avocats et des professionnels des affaires et de la finance expérimentés vient renforcer le Conseil d'administration du CPF. Il est essentiel d'apporter aux délibérations du Conseil les conseils les plus experts et les plus réfléchis à la disposition de l'Église. La complexité des responsabilités du CPG et ses obligations légales de diligence et de loyauté exigent que chaque Administrateur soit informé et impliqué.

PROCESSUS ÉLECTORAL ET CONSEIL D'ADMINISTRATION ACTUEL DU CPF

Comme indiqué dans les Canons de l'Église épiscopale, la Convention générale élit 12 administrateurs, en sélectionnant parmi la liste de candidats présentée par le Comité permanent mixte des candidatures.

Six administrateurs actuels : Kevin B. Lindahl, Esq., Sandra Ferguson McPhee, Esq., le Très-révérend Brian N. Prior, le Très-révérend Gregory H. Rickel, la Chanoine Anne M. Vickers, CFA et la Révérende Chanoine Dr Sandye A. Wilson ont été élus pour leur premier mandat de six ans lors de la Convention générale de 2015. Par conséquent, ils sont éligibles, et ont accepté de se présenter à une réélection lors de la prochaine Convention générale. Les six administrateurs suivants prennent leur retraite du Conseil du CPF en 2021 après avoir fidèlement servi les deux mandats consécutifs de six ans autorisés par les Canons : Martha B. Alexander, EdD, le Très-révérend Thomas James Brown, la Très-révérende Tracey Lind, le Révérend Dr Timothy J. Mitchell, Margaret A. Niles, Esq. et Sandra S. Swan, DHL.

Le Conseil d'administration actuel du CPF restera en place jusqu'à ce que la Chambre des députés élise, et la Chambre des évêques confirme, une nouvelle liste d'administrateurs.

RAPPORTS DE LA 8^oe CONVENTION GÉNÉRALE

Conseil d'administration du Church Pension Fund	
<p>Mandat prenant fin en 2021 :</p> <p>Martha Bedell Alexander, EdD Ancienne législatrice de la Chambre des représentants de Caroline du Nord à Charlotte, Caroline du Nord</p> <p>L'Honorable et Très-révérend Thomas James Brown Président, Conseil d'administration du Church Pension Fund Évêque du Diocèse épiscopal du Maine à Portland, Maine</p> <p>La Très-révérende Tracey Lind Doyenne (retraîtée), cathédrale de la Trinité, diocèse épiscopal de l'Ohio à Cleveland, Ohio</p> <p>Kevin B. Lindahl, Esq.* Directeur exécutif adjoint et avocat général de la Fire and Police Pension Association of Colorado à Denver, Colorado</p> <p>Le Rév. Dr Timothy J. Mitchell Recteur, Church of the Advent Diocèse épiscopal du Kentucky à Louisville, Kentucky</p> <p>Sandra F. McPhee, Esq.* Cabinet d'avocats de Sandra Ferguson McPhee à Evanston, Illinois</p> <p>Margaret A. Niles, Esq. Associée, K&L Gates LLP à Seattle, Washington</p> <p>L'Honorable et Très-révérend Brian N. Prior* Vice-président du Conseil d'administration du Church Pension Fund Évêque assistant, Diocèse épiscopal d'Olympia Évêque, Église épiscopale du Minnesota (retraité) à Spokane Valley, Washington</p> <p>L'Honorable et Très-révérend Gregory H. Rickel* Évêque, diocèse épiscopal d'Olympia à Seattle, Washington</p> <p>Sandra S. Swan, DHL Présidente émérite Episcopal Relief and Development Chocowinity, Caroline du Nord</p> <p>Chanoine Anne M. Vickers, CFA* Chanoine pour les finances et l'administration, Diocèse épiscopal du Sud-Ouest de la Floride à Parrish, Floride</p> <p>La Révérende chanoine Dr Sandye A. Wilson* Doyenne par intérim The Cathedral of All Saints à St. Thomas, Îles Vierges américaines</p> <p><i>* Membres du conseil prêts à être réélus en 2021</i></p>	<p>Mandat prenant fin en 2024 :</p> <p>Chanoine Rosalie Simmonds Ballentine, Esq. Avocate, Cabinet d'avocats de Rosalie Simmonds Ballentine, P.C. St. Thomas, Îles Vierges américaines</p> <p>L'Honorable Très-révérende Dr Diane M. Jardine Bruce Évêque suffragant, Diocèse épiscopal de Los Angeles à Irvine, Californie</p> <p>Le Très-révérend Sam Candler Doyen, Cathédrale Saint-Philip du diocèse épiscopal d'Atlanta, Géorgie</p> <p>L'Honorable Très-révérend Clifton Daniel III Doyen, The Cathedral Church of St. John the Divine à New York, État de New York</p> <p>Delbert C. Glover, PhD Vice-président (retraité), DuPont à Washington, District de Colombie</p> <p>L'Honorable Très-révérend Julio Holguín Évêque, diocèse épiscopal de la République dominicaine (à la retraite) Saint-Domingue, République dominicaine</p> <p>Ryan K. Kusumoto Président-directeur général Parents and Children Together à Honolulu, Hawaii</p> <p>Chanoine Kathryn Weathersby McCormick Vice-présidente du Conseil d'administration du Church Pension Fund Chanoine pour l'administration et les finances (retraîtée) Diocèse épiscopal du Mississippi Jackson, Mississippi</p> <p>Yvonne O'Neal Promotrice de la justice sociale Conseillère financière à la retraite New York, État de New York</p> <p>Salomon S. Owayda Partenaire et fondateur, Mozaic Capital Advisors à Boston, Massachusetts</p> <p>Le Révérend Austin K. Rios Recteur, Saint Paul's Within the Walls Convocation des églises épiscopales d'Europe à Rome, Italie</p> <p>Linda Watt Ambassadrice des États-Unis (retraîtée) Ancienne directrice de l'exploitation chez DFMS à Weaverville, Caroline du Nord</p> <p>Mary Katherine Wold, Esq. Présidente-directrice générale Le Church Pension Fund New York, État de New York</p>

CHANGEMENTS À LA DIRECTION GÉNÉRALE DU CPG

En avril 2019, Ellen Taggart a succédé à Daniel Kasle en tant que Vice-présidente exécutive et directrice financière (CFO) du CPG. Avant sa nomination, Mme Taggart a occupé le poste de Vice-présidente principale de la planification stratégique et de la gestion de projet au CPG. Auparavant, elle était Vice-présidente principale des finances et directrice financière chez Dun & Bradstreet et a travaillé pendant 17 ans dans des entreprises aux États-Unis, en Europe, en Amérique latine et dans la région Asie-Pacifique.

En avril 2020, Theodore Elias a succédé à Maria Curatolo en tant que Vice-président exécutif et directeur administratif du CPG. À ce titre, M. Elias est responsable des ressources humaines, des installations/services généraux et du développement durable de l'entreprise. Avant sa nomination, il était Vice-président du développement organisationnel du CPG. Avant de rejoindre le CPG en 2014, il a travaillé pour TIAA-CREF après avoir occupé de nombreux postes de vice-président chez JPMorgan Chase.

RÉPONSES À LA CONVENTION GÉNÉRALE

Désinvestissement dans des entreprises de combustibles fossiles et réinvestissement dans des énergies propres (Résolution 2018-A020)

...

Il est résolu que compte tenu de cette déclaration, la Convention générale exhorte le CPF d'être attentif au souhait de l'Église de s'investir de plus en plus dans les énergies renouvelables et propres ; et il est en outre

Il est résolu que la Convention générale demande au Church Pension Fund de présenter un rapport comprenant un plan de durabilité à la 8^oe Convention générale.

Le CPF a été et continue d'être attentif au souhait de l'Église de s'investir de plus en plus dans les énergies renouvelables et propres. Le CPF a activement recherché des opportunités d'investissement dans le domaine des énergies durables et renouvelables/propres, lesquelles sont décrites dans le rapport de durabilité 2018-A020 à l'adresse cpg.org/2018A020.

Créer un groupe de travail pour mettre à jour la formation sur la sécurité de l'Église
(Résolution 2018-A048)

...

Il est résolu que cette 79e Convention générale ordonne au Conseil exécutif de créer un Groupe de travail... pour créer et mettre en œuvre de nouveaux supports de formation sur la sécurité de l'église qui seront développés au cours des trois prochaines années... ; et il est en outre

Résolu de demander au Church Pension Group de collaborer et coordonner son programme de formation avec cet effort et de nommer un membre pour siéger au comité.

...

Le CPG s'est vu attribuer un siège au groupe de travail autorisé par cette résolution pour créer et mettre en œuvre de nouveaux supports de formation de la sécurité de l'Église pour refléter les politiques types de 2018, notamment sur des sujets particuliers liés aux rôles du ministère ainsi qu'un plan pour publier, mettre à jour et superviser ces efforts.

Avec l'aide du CPG, le groupe de travail a défini la portée du programme de la sécurité de l'Église et a aidé à la sélection du prestataire de formation. En outre, le CPG a collaboré avec le groupe de travail sur ses efforts de sensibilisation et a fourni des conseils sur le développement du programme.

Créer un groupe de travail sur la relation entre le TEC et le CPF (Résolution 2018-A060)

Il est résolu que la 79e Convention générale invitait le Conseil exécutif et le Church Pension Fund à étudier conjointement la relation historique et actuelle de l'Église épiscopale et du Church Pension Fund afin de clarifier leurs rôles, responsabilités et autorité respectifs, et, en outre,

Il est résolu que le Conseil exécutif et le Church Pension Fund publient un rapport conjoint sur cette étude avant le 31 décembre 2019.

Le Conseil exécutif et le CPF ont créé un groupe de travail pour étudier la relation historique et actuelle de l'Église épiscopale et du CPF afin de clarifier leurs rôles, responsabilités et autorité respectifs.

Les membres du groupe de travail (dont cinq nommés au Conseil exécutif et cinq au CPF) ont terminé l'étude et préparé le rapport demandé sur 18 mois.

Analyser la parité entre les retraites des employés laïcs et des membres du clergé
(Résolution 2018-A237)

Il est résolu que la 79e Convention générale exhortait The Church Pension Fund à rendre compte de l'état actuel de parité entre les retraites des employés laïcs et ordonnés de l'Église, des employés domestiques et non domestiques de l'Église et des employés de l'Église de différents revenus... ; et, en outre,

Il est résolu que le Church Pension Fund envisageait des modèles supplémentaires du système de retraite qui bénéficieraient aux employés laïcs et au clergé... ; et, en outre,

Il est résolu que le Church Pension Fund est invité à présenter ses conclusions à la 80e Convention générale.

En formulant sa réponse à la Résolution 2018-A237, le CPF a tiré parti des analyses qu'il a effectuées en réponse aux Résolutions 2015-A181, Rapport sur les coûts des prestations de retraite dans les diocèses étrangers, et 2018-Do45, Fonds propres de retraite des employés laïcs. Le rapport intègre également des informations compilées à partir de près de 20 rencontres organisées par CPG sur la manière de sécuriser un fonds de pension. Les rencontres ont eu lieu de mai 2019 à mars 2020 avec le clergé, les employés laïcs et d'autres parties prenantes. Les commentaires des participants ont contribué à alimenter le rapport.

Dans son rapport qui sera publié en 2021, avant la 80e Convention générale, le CPF proposera d'autres modèles de retraite qui pourront traiter les disparités entre les pensions des employés laïcs et des membres du clergé alors que l'Église œuvre pour la parité.

Ajout du diocèse épiscopal de Cuba en tant que diocèse de l'Église épiscopale (Résolution 2018-A238)

...

Il est résolu que dès la fin de la 79e Convention générale, le clergé actif de La Iglesia Episcopal de Cuba deviendra éligible à participer à l'avenir au régime international de retraite du clergé (ICPP) et autres régimes associés, qui seront gérés par le Church Pension Fund (CPF) conformément aux conditions de l'ICPP... ; et, en outre,

Il est résolu que la Convention générale ordonne à l'Église épiscopale de collaborer, avec La Iglesia Episcopal de Cuba et d'autres partenaires ecclésiastiques potentiels, en consultation avec le CPF, à un plan de financement de l'obligation de service antérieur provisionné par le clergé actif de La Iglesia Episcopal de Cuba.

...

Le CPF gère le régime international de retraite du clergé (International Clergy Pension Plan, ICPP) et a bien ajouté le clergé éligible de Cuba à ce régime. Dans son rôle d'archiviste des ordinations, le CPF a également consigné leur réception canonique dans l'Église épiscopale. En outre, le CPF a demandé et reçu les approbations réglementaires nécessaires pour commencer à verser des prestations. Enfin, le CPF a reçu de la Société des missions internes et étrangères une grande partie des fonds nécessaires pour valider les services antérieurs du clergé éligible à Cuba.

Au cours des trois prochaines années, le CPF continuera à travailler avec le diocèse de Cuba et l'Honorable Très-révérende Griselda Delgado del Carpio pour élargir les opportunités éducatives permettant aux membres du clergé éligibles d'en apprendre davantage sur le CPF et les avantages fournis dans le cadre de l'ICPP.

[Appel à la sensibilisation des actionnaires à l'impact environnemental \(Résolution 2018-C021\)](#)

Il est résolu que la 79e Convention générale de l'Église épiscopale demande au Comité exécutif sur la responsabilité sociale d'entreprise (Committee on Corporate Social Responsibility CCSR), en collaboration avec le Church Pension Fund, identifie 10 sociétés de notre portefeuille qui ont un impact significatif sur l'environnement et obtient l'engagement des actionnaires pour préconiser l'inclusion d'un expert en durabilité dans leurs conseils d'administration ;

...

Le CPF utilise sa voix en tant qu'actionnaire pour faire avancer les questions de durabilité environnementale au sein de son portefeuille d'investissements. Les questions de durabilité environnementale peuvent présenter des opportunités d'investissement et des risques pour le CPF. En collaboration avec le Comité du Conseil exécutif sur la responsabilité sociale d'entreprise (CCSR), le CPF s'est engagé avec des entreprises sur la question d'expertise en matière de durabilité au conseil d'administration et de la direction de l'entreprise. Avoir des personnes à la tête de l'entreprise qui ont l'expertise nécessaire en matière de développement durable peut contribuer à identifier les opportunités et les risques associés. Dans la poursuite d'une stratégie d'investissement socialement responsable, le CPF continuera à travailler en étroite collaboration avec le CCSR pour coordonner les priorités communes.

La réponse du CPF à la Résolution 2018-C021 est incluse dans le Rapport sur le développement durable 2018-A020 à l'adresse cpg.org/2018A020.

[Assurer la disponibilité de plusieurs assureurs \(Résolution 2018-C023\)](#)

Il est résolu que la 79e Convention générale exigeait que le Church Pension Group s'efforce de mettre à disposition au moins deux prestataires d'assurance maladie dans chaque diocèse ; et, en outre,

Il est résolu que dans tout diocèse dans lequel un seul prestataire d'assurance maladie était disponible en vertu du régime de santé confessionnel du Church Pension Group et dans lequel la disponibilité d'un seul prestataire aurait un impact négatif important sur les employés du diocèse, les congrégations, le recrutement de nouveaux membres ou le bien-être général, ce diocèse sera autorisé à rechercher d'autres options d'assurance en dehors du régime d'assurance maladie confessionnel.

Dans le cadre de sa stratégie étendue visant à assurer une couverture et un choix adéquats pour ses clients, le CPG s'engage à proposer deux régimes d'assurance maladie dans chaque diocèse. Avoir plusieurs prestataires garantit que les diocèses répartis géographiquement aux États-Unis ont un accès adéquat aux prestations de soins de santé.

[Collecte de données sur la rémunération du clergé par ethnicité \(Résolution 2018-C029\)](#)

Il est résolu que la 79e Convention générale... charge l'archiviste des ordinations d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie pour compiler et communiquer les données sur le clergé résidant canoniquement selon leur ethnicité ; et, en outre,

Il est résolu que, l'archiviste des ordinations présente sa stratégie au Conseil exécutif lors de sa réunion du printemps 2019 ; et

Il est résolu que compte tenu du temps nécessaire pour compiler correctement les données, le « Rapport 2020 sur la rémunération du clergé » du Groupe des pensions de l'Église, ainsi que les rapports des années suivantes, comprennent des données sur la rémunération par ethnicité.

[Collection de données ethniques sur les élections épiscopales et le clergé \(Résolution 2018-D005\)](#)

...

Il est résolu que le 79e Congrès général de l'Église épiscopale charge l'archiviste des ordinations de tenir des statistiques sur la composition ethnique des hommes et des femmes aux élections épiscopales et d'en faire rapport annuellement à l'Église.

[Inclusion du genre dans le rapport sur la rémunération du clergé \(Résolution 2018-D037\)](#)

...

Il est résolu que la Convention générale dirige le Church Pension Group en s'appuyant sur le rapport du Comité spécial de la Chambre des députés sur le harcèlement et l'exploitation sexuels présenté à la 79e Convention générale et sur d'autres ressources pertinentes, d'élargir son rapport sur la rémunération du clergé afin d'y inclure des précisions en ce qui concerne l'identité sexuelle, en réunissant dans un seul rapport autant d'informations détaillées que possible, jusqu'aux limites des normes et des lois applicables en matière de protection de la vie privée ; et, en outre...

...

Il est résolu que le Church Pension Group rendra compte des modifications apportées au rapport sur la rémunération du clergé lors de la réunion du Conseil exécutif au printemps 2019.

Lors de la 79e Convention générale, trois résolutions ont été adoptées pour demander que le CPG, agissant en tant qu'archiviste des ordinations, recueille des données relatives aux nouvelles catégories démographiques. Plus précisément, les résolutions 2018-C029, 2018-D005 et 2018-D037 demandent au CPG de recueillir des données sur l'origine ethnique et l'identité de genre et d'inclure ces données dans ses rapports sur la rémunération, les ordinations et le déploiement. Les résolutions 2018-C029 et 2018-D037 demandent également au CPG d'inclure ces catégories démographiques dans son Rapport annuel sur la rémunération du clergé et de signaler les écarts de rémunération de manière plus détaillée.

Le CPG a adopté les recommandations. En consultation avec le Conseil exécutif de l'Église épiscopale, le CPG a mis en place un mécanisme pour recueillir des informations sur la race, l'origine ethnique et l'identité de genre d'une manière qui protégeait la confidentialité des données du clergé tout en étant facilement accessible. Le CPG a également accepté d'inclure l'orientation sexuelle comme données supplémentaires qui seraient recueillies par l'archiviste des ordinations, aidant à répondre aux demandes de données contenues dans la résolution 2018-D069, Collecter des données sur le déploiement et la rémunération du clergé LGBT.

La collecte des données a commencé en juillet 2020 et se poursuit.

Le CPG prévoit de publier le Rapport épiscopal 2020 sur la rémunération des membres du clergé avec de nouvelles données sur la race, l'origine ethnique et l'identité de genre en 2021 afin de répondre aux demandes contenues dans les Résolutions 2018-C029 et 2018-D037. Le CPG publiera également un rapport en 2021 sur les tendances en matière d'ordination, de déploiement et de rémunération, qui répondra aux demandes de la résolution 2018-D005.

Étude sur l'équité des régimes de retraite du clergé et des employés laïcs (Résolution 2018-D045)

...

Il est résolu de demander au Church Pension Fund d'étudier les mesures nécessaires pour assurer l'équité des régimes de retraite des employés laïcs et ordonnés de l'Église... de comparer les régimes possibles qui en résultent avec les prestations de retraite proposées dans des organisations non ecclésiastiques comparables et de présenter les résultats de l'étude au Conseil exécutif d'ici le 1er juillet 2020 afin de les communiquer à l'ensemble de l'Église, y compris, mais sans s'y limiter, à la 80e Convention générale.

Pour formuler sa réponse à la Résolution 2018-D045, le CPF a comparé l'état de préparation à la retraite des participants aux régimes à prestations définies du CPF (Régime de retraite du clergé du Church Pension Fund et le Régime à prestations définies des employés laïcs de l'Église épiscopale) et le Régime de retraite à cotisations définies des employés laïcs de l'Église épiscopale. Les informations compilées à partir de près de 20 rencontres organisées par CPG sur la manière de sécuriser un fonds de pension ont également alimenté le rapport. Les rencontres ont eu lieu de mai 2019 à mars 2020 avec le clergé, les employés laïcs et d'autres parties prenantes lors de réunions organisées par l'Église et le CPG avec des élèves de l'école de la divinité. L'enquête sur la préparation à la retraite des employés laïcs que le CPG a parrainée en 2018 a fourni des détails supplémentaires.

Le résumé du rapport, disponible à l'adresse cpg.org/2018D045, analyse les taux de pensions de retraite des participants au régime, compare les régimes possibles aux prestations de retraite offertes par des organisations comparables hors Église et propose des façons de rendre les régimes de retraite plus équitables.

Évaluer les politiques et pratiques de réunions sur l'abus d'alcool (Résolution 2018-D059)

Il est résolu que la 79e Convention générale :

...

3. recommande à CREDO de développer une composante du programme pour aider les participants à découvrir leur relation avec l'alcoolisme, la toxicomanie et autres formes de dépendance.

...

Le CPG a demandé à la faculté CREDO d'intégrer des informations sur l'abus d'alcool, la toxicomanie et autres addictions dans ses présentations. Ces questions sont abordées lors des séances plénières, des ateliers et des consultations individuelles de CREDO. Chaque conférence comprend plusieurs réunions en 12 étapes dans le cadre de l'ordre du jour standard. Le CPG a organisé une conférence Affinity CREDO pour le clergé en rétablissement en septembre 2018, ce qu'il répétera au moins tous les cinq ans.

Notes de conclusion

- (1) Investissement socialement responsable, Church Pension Group, cpg.org/SRI
- (2) Vidéos d'investissement socialement responsable : Études de cas d'investissement à impact positif, Church Pension Group, cpg.org/SRIvideos
- (3) Perspectives et idées, The Church Pension Group, cpg.org/Insights&Ideas
- (4) Régime de retraite du clergé du Church Pension Fund (Clergy Pension Plan), The Church Pension Group, cpg.org/cpp
- (5) Plan d'épargne-retraite de l'Église épiscopale (RSVP), The Church Pension Group, cpg.org/RSVP
- (6) Régime de retraite international du clergé du Church Pension Fund (ICPP), The Church Pension Group, cpg.org/cpp
- (7) Les diocèses étrangers de l'Église épiscopale sont la Colombie, Cuba, la République dominicaine, l'Équateur central, Haïti, le Honduras, l'Équateur littoral, Porto Rico, Taïwan, le Venezuela et les Îles Vierges (Britanniques uniquement). Les diocèses de l'iglesia Anglicana de la Región Central de América (IARCA) sont le Costa Rica, le Salvador, le Guatemala, le Nicaragua et le Panama.
- (8) Régime à prestations définies des employés laïcs de l'Église épiscopale, The Church Pension Group, cpg.org/layDBplan
- (9) Régime de retraite à cotisations définies des employés laïcs de l'Église épiscopale, The Church Pension Group, cpg.org/layDBplan
- (10) Rapport annuel 2019 du régime d'assurance maladie confessionnel, The Church Pension Group, cpg.org/dhp-annual-report
- (11) Augmentations prévues des primes du régime d'assurance maladie : Rapport 2020 d'Aon plc sur les tendances mondiales des tarifs médicaux, aon.com
- (12) Le Fonds d'aide médicale, The Church Pension Group, cpg.org/FMA
- (13) Ajustement du coût de la vie (COLA), The Church Pension Group, cpg.org/COLA
- (14) Rapport du Church Pension Fund en réponse à la résolution 2015-A181, Étude sur le coût des prestations de retraite dans les diocèses étrangers, The Church Pension Group, cpg.org/2015A181
- (15) Site Web espagnol du Church Pension Group, cpg.org/espanol
- (16) Rapport du Church Pension Fund en réponse à la résolution 2018-A237, Étude sur la parité entre les retraites des employés laïcs et du clergé, The Church Pension Group
- (17) Rapport du Church Pension Fund en réponse à la résolution 2018-Do45, Étude sur la parité entre les retraites des employés laïcs et du clergé, The Church Pension Group, cpg.org/2018Do45
- (18) Recherche et données, The Church Pension Group, cpg.org/recherche
- (19) Matthew Price, PhD, Recherche et données, The Church Pension Group, cpg.org/prix
- (20) Catherine Meeks, PhD et le livre du Révérend Nibs Stroupe, The Church Pension Group, cpg.org/Meeks-StroupeCPI
- (21) Le Révérend Len Freeman et la Révérende Lindsay Freeman, aumôniers des retraités du diocèse du Minnesota, sur la prestation de soins pastoraux pendant la pandémie, The Church Pension Group, <http://bit.ly/NewConnectionsCPG>

- (22) Roger Saylor, Directeur des investissements du Church Pension Group : Market Volatility – A Fact of Life, The Church Pension Group, <http://bit.ly/MarketVolatilityCPG>
- (23) Centre de ressources COVID-19, The Church Pension Group, cpg.org/COVID19
- (24) Rapport 2019 sur la rémunération du clergé, version interactive, The Church Pension Group, cpg.org/compensation2019
- (25) Centre de formation du clergé actif, The Church Pension Group, cpg.org/active-clergy/learning/
- (26) YouTube, The Church Pension Group, youtube.com/ChurchPensionGroup
- (27) Instagram, The Church Pension Group, instagram.com/churchpension
- (28) Twitter, The Church Pension Group, twitter.com/ChurchPension
- (29) LinkedIn, The Church Pension Group, linkedin.com/company/church-pension-group
- (30) Facebook, The Church Pension Group, facebook.com/ChurchPension
- (31) The Church Insurance Companies, cpg.org/CIC
- (32) Church Publishing Incorporated, churchpublishing.org/
- (33) Passionate for Justice : Ida B. Wells as Prophet for Our Time, par Catherine Meeks & Nibs Stroupe, Church Publishing Incorporated, churchpublishing.org