

Résolution 2018-A237 de la Convention générale

Résumé du rapport du Fonds de pension de l'Église

En 2018, la Convention générale de l'Église épiscopale a adopté la [Résolution 2018-A237](#) exhortant le Fonds de pension de l'Église (Church Pension Fund, CPF) à :

- Faire un rapport sur l'état actuel des inégalités de retraite entre les employés laïcs et ordonnés de l'Église, les employés nationaux et étrangers de l'Église et les employés de l'Église aux revenus variables, en mettant l'accent sur les inégalités de revenus entre les sexes et les races ou les ethnies, en tenant compte de l'impact direct des rémunérations sur les prestations de retraite ;
- Envisager des modèles complémentaires pour le système de retraite qui bénéficieraient aux employés laïcs et aux membres du clergé parallèlement aux efforts de l'Église pour atteindre une véritable parité au niveau des salaires et des pratiques d'embauche ; et
- Présenter ses conclusions à la 80e Convention générale.

Ce rapport fait partie d'une réflexion plus large visant à aborder la parité des rémunérations et des prestations dans l'ensemble de l'Église. Il se penche plus particulièrement sur les écarts de rémunération qui entraînent des inégalités de retraite et s'appuie sur des études antérieures sur la parité entre les membres du clergé et les employés laïcs, notamment les suivantes :

- [Rapport donnant lieu à la Résolution 2015-A181](#), qui portait sur la rémunération et les coûts des prestations des membres du clergé et des employés laïcs dans les diocèses internationaux ; et
- [Rapport donnant lieu à la Résolution 2018-D045](#) qui portait sur les mesures nécessaires pour assurer l'équité des retraites pour les membres du clergé et les employés laïcs.

Un résumé des principales conclusions des rapports 2015-A181 et 2018-D045 est inclus dans le présent rapport, ainsi que des observations et des perspectives issues de réunions et d'évaluations de la littérature financière.

Si les considérations exposées dans ce rapport et autres rapports connexes fournissent diverses options pour corriger les inégalités de retraite, elles n'offrent pas de solutions aux disparités de revenus qui existent parmi le personnel divers de l'Église. Il convient de noter, comme le suggère la résolution elle-même, que les questions de parité ne peuvent pas être traitées simplement par le biais des pensions et autres prestations de retraite sans aborder les écarts de rémunération.

Le CPF, en rédigeant ce rapport, ne recommande pas une approche ou un modèle de changement particulier. Notre objectif est d'aider l'église à poursuivre des échanges constructifs sur la parité. Nous sommes impatients de soutenir ces échanges en nous appuyant sur nos données et notre expertise, et nous soutiendrons le(s) modèle(s) de régime de retraite que l'Église jugera le(s) mieux adapté(s) à ses besoins évolutifs.

Définition de la parité

Afin de déterminer l'état actuel de la parité dans l'Église par rapport à la rémunération et aux prestations de retraite, il est important de définir la notion de parité. La parité est, par définition, la qualité ou l'état de l'un ou l'autre des éléments suivants :

- **L'égalité**, qui désigne la valeur et le type de prestation qui doivent être les mêmes pour tous
- **L'équivalence**, qui désigne la même valeur de la prestation, même si le type de prestation peut être différent

Aux fins du présent rapport, le CPF considère la parité en termes d'équivalence suite aux observations faites sur la diversité des effectifs de l'Église qui bénéficient des différentes approches des retraites.

Résumé des conclusions au niveau exécutif

- Les écarts de rémunération au sein de l'Église entraînent des inégalités de retraite.
- Le Groupe des pensions de l'Église (Church Pension Group ou CPG) propose actuellement des régimes de retraite dont les modèles permettent d'aborder la question de la disparité des revenus à la retraite. Le CPG soutient volontiers l'Église et ses employeurs dans leurs discussions et décisions concernant le niveau des contributions de l'employeur et/ou les prestations fournies par ces régimes de retraite.
- Quatre-vingt-seize pour cent des employeurs de l'Église épiscopale aux États-Unis proposent une formule de retraite aux employés laïcs actifs. Parmi ces derniers, on estime que 90 % d'entre eux proposent le régime de retraite à cotisations définies (Lay DC Plan) et que 10 % proposent le régime de retraite à prestations définies (Lay DB Plan) aux employés laïcs actifs de l'Église épiscopale.
- La moyenne des cotisations combinées de l'employeur et des employés au régime de retraite à cotisations définies est d'environ 13 %, un chiffre considérablement supérieur à la moyenne du secteur.
- Les lois fédérales et nationales interdisent le transfert d'actifs du régime de retraite du clergé du fonds de pension de l'Église vers le régime de retraite à prestations définies pour les employés laïcs de l'Église épiscopale, et vice versa, car il s'agit de régimes juridiquement distincts.
- Les écarts de rémunération sont plus évidents entre les membres du clergé et les employés laïcs et entre les hommes et les femmes du clergé. Les données recueillies sur la race et l'ethnicité, bien qu'elles ne reflètent pas la réalité de l'Église, ne révèlent pas, dans l'ensemble, de disparités importantes dans la rémunération des membres du clergé et les prestations du régime de retraite du clergé. Mais nous constatons un plus grand éventail de résultats en matière de rémunération pour le clergé de couleur, avec une surreprésentation dans les catégories de rémunération inférieure et supérieure.
- Comme le souligne notre rapport à la résolution 2015-A181, la rémunération du clergé est inférieure au marché dans la plupart des diocèses non nationaux étudiés.
- Des rencontres avec des membres du clergé et des employés laïcs issus de diverses catégories démographiques fournissent des informations généralement cohérentes avec les données de ce rapport et mettent en évidence divers facteurs affectant la rémunération et les prestations actuelles et à long terme. Ces facteurs sont notamment l'inégalité des chances, une rémunération inférieure, l'absence ou le manque de mentorat et de plaidoyer, ainsi qu'une politique et des pratiques inhabituelles.

Les actifs ne peuvent pas être transférés d'un régime à un autre

Les lois fédérales et nationales interdisent le transfert d'actifs du régime de retraite du clergé vers le régime de retraite à prestations définies pour les employés laïcs de l'Église épiscopale, et vice versa, car il s'agit de régimes juridiquement distincts.

Régimes à prestations définies et régimes à cotisations définies

Pour rappel, le CPG propose aux membres du clergé et aux employés laïcs de l'Église des régimes à prestations et à cotisations définies :

- Les églises sont tenues de payer des cotisations égales à 18 % de la rémunération totale imposable* pour tous les membres du clergé admissibles au régime de retraite du clergé ou au régime de retraite international du clergé (International Clergy Pension Plan, ICCP).
- En 2009, la *Résolution 2009-A138 de la Convention générale* a permis de mettre sur pied un système de retraite obligatoire pour les employés laïcs, qui exige des employeurs qu'ils versent au moins 9 % de cotisations pour les employés laïcs admissibles au régime de retraite à prestations définies. Elle exige que les employeurs cotisent au moins 5 % de la rémunération évaluable pour les employés admissibles au régime de retraite à cotisations définies, et de faire correspondre jusqu'à 4 % des contributions de chaque employé. Les employeurs sont libres de proposer le régime de retraite à prestations définies ou le régime de retraite à cotisations définies, et ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser des montants totaux supérieurs à 9 % dans les comptes de retraite des employés laïcs. Les employeurs peuvent augmenter les cotisations de l'employeur par le biais du régime de retraite à cotisations définies ou compléter le régime de retraite à prestations définies en contribuant au Régime d'épargne-retraite de l'Église épiscopale (RSVP).
- Quatre-vingt-seize pour cent des employeurs de l'Église épiscopale aux États-Unis proposent une formule de retraite aux employés laïcs actifs. Parmi ces derniers, on estime que 90 % proposent le régime de retraite à cotisations définies et 10 % le régime de retraite à prestations définies.
- Le RSVP est disponible sous forme de régime d'épargne complémentaire pour les membres du clergé et les employés laïcs qui participent à l'un des régimes de retraite à prestations définies du CPF.

Environ 5 % des employeurs laïcs versent des cotisations supérieures au minimum requis dans le cadre du régime de retraite à prestations définies

Cent soixante-trois employeurs (environ 5 % de tous les employeurs participant au régime de retraite à cotisations définies) cotisent actuellement de 10 % à 20 %.

* La rémunération totale imposable comprend :

1. Le salaire de base (logement exclu) et paiements en espèces imposables prévus, y compris les remboursements de la taxe SECA et la prise en charge des frais de scolarité des personnes à charge (si imposables)
2. Allocation de logement en espèces et/ou services publics
3. Contributions de l'employeur à un régime qualifié et/ou non qualifié. Sont comprises les cotisations patronales à un régime à cotisations définies qualifié, tel qu'un régime 403(b) ou 401(k). Sont exclues les cotisations versées au CPF
4. Paiements uniques imposables (s'appliquent au mois de leur versement)
5. La valeur du logement fourni par l'employeur, qui est égale à 30 % de la somme des points 1 à 4 ci-dessus. (Toutefois, si la somme des points 1 à 4 ci-dessus est inférieure à la rémunération minimale hypothétique, la valeur du logement fourni par l'employeur est égale à 30 % de la rémunération minimale hypothétique).

Voici un aperçu du fonctionnement de ces régimes et de l'impact de la rémunération sur les prestations de retraite prévues par lesdits régimes :

	Régimes à prestations définies	Régimes à cotisations définies
Régimes de l'Église :	<ul style="list-style-type: none"> • Régime de retraite à prestations définies • Régime de retraite du clergé • ICPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Régime de retraite à cotisations définies • RSVP
Comment ça marche :	<p>Dans un régime à prestations définies classique, un employeur verse des cotisations au régime pour le compte de ses employés admissibles. Le régime regroupe ensuite les cotisations collectées et les investit. Après la retraite, l'employé reçoit des paiements calculés en fonction d'une formule spécifique, généralement à vie.</p>	<p>Dans un régime type à cotisations définies, l'employeur (et souvent l'employé) verse des cotisations à des comptes individuels d'épargne-retraite qui sont la « propriété » des employés. Chaque employé choisit parmi les diverses options d'investissement disponibles, et peut modifier les investissements et les contributions personnelles, à sa guise.</p> <p>Au moment de la retraite, le montant accumulé dans le compte de chaque individu est versé à l'employé en un paiement forfaitaire ou sur plusieurs années. La distribution des fonds de retraite est à la discrétion de l'employé retraité. Les employés qui quittent leur emploi avant la retraite ont la possibilité de récupérer la valeur totale de leur compte, sous réserve des dispositions fiscales en vigueur.</p>

Principales conclusions

Les cotisations, les contributions et certaines dispositions des régimes de retraite types (y compris celles proposées par le CPF) sont calculées en fonction de la rémunération. Les écarts de rémunération au sein de l'Église entraînent des inégalités de retraite. Certaines dispositions du régime de retraite du clergé et de l'ICPP visent à atténuer ces disparités, notamment des retraites minimales, la non-consécution des sept années de rémunération les plus élevées et une subvention de santé après la retraite qui profite proportionnellement aux membres du clergé qui ont reçu une rémunération inférieure et/ou inégale pendant leur activité. Les régimes de retraite des employés laïcs ne comportent cependant pas ces dispositions. Des dispositions similaires ajoutées au régime à prestations définies pour les employés laïcs pourraient permettre au CPF d'atténuer l'impact de la disparité des revenus des employés laïcs sur les prestations de retraite définies dont ils bénéficient. L'augmentation du taux de cotisation au régime à prestations définies pour les employés laïcs serait toutefois nécessaire pour couvrir le coût supplémentaire de ces changements.

La rémunération moyenne la plus élevée est généralement égale à la moyenne de la rémunération totale imposable versée au cours des sept périodes de 12 mois consécutifs les mieux rémunérées pendant lesquelles des années de service décomptées sont acquises au cours de la carrière entière d'un membre du clergé. **Les périodes de 12 mois consécutifs** offrent une plus grande souplesse aux membres du clergé, qui peuvent suivre différents appels à la mission sans incidence défavorable sur leurs prestations de retraite.

Dans le cadre du RSVP et du régime de retraite à cotisations définies, les cotisations de l'employeur sont calculées à partir d'un pourcentage du salaire. Les employés les moins bien rémunérés reçoivent donc des cotisations moins élevées sur leur compte d'épargne-retraite. Les employés les moins bien rémunérés sont enclins à cotiser moins à leur compte d'épargne-retraite, car ils ne peuvent tout simplement pas se permettre d'en faire plus, ce qui peut également entraîner une réduction de la contrepartie de l'employeur. L'inégalité des rémunérations et des capacités d'épargne pendant le ministère actif contribue à creuser les écarts d'épargne-retraite au fil du temps, en raison de l'effet cumulatif des revenus de placement.

Les données de rémunération recueillies à ce jour montrent que les hommes membres du clergé gagnent plus que les femmes membres du clergé, et que la différence s'accroît avec le temps, à l'exception des membres du clergé ordonnés tardivement. Les données recueillies sur la race et l'ethnicité, bien qu'elles ne reflètent pas la réalité de l'Église, ne révèlent pas de disparités importantes dans la rémunération des membres du clergé et les prestations du régime de retraite du clergé en général, mais il existe des différences lorsque la race/ethnicité et le sexe sont examinés conjointement. Le clergé masculin blanc gagne plus que le clergé masculin noir, asiatique et hispanique, tandis que le clergé féminin noir et hispanique gagne plus que le clergé féminin blanc. Les membres du clergé de couleur avaient un plus large éventail de résultats de rémunération par rapport au clergé blanc surreprésenté dans les catégories de rémunération inférieure et supérieure. (Il convient de noter que seuls 41 % des membres du clergé ont fourni des informations sur la race et l'ethnicité au CPG en réponse aux résolutions de la Convention générale demandant ces informations). Cependant, il existe des opportunités d'augmentation de la participation et des contributions du clergé au RSVP. Pour ceux qui participent, les soldes du compte courant du clergé blanc, d'environ 20 000 USD, sont un peu plus élevés en moyenne que les soldes du compte du clergé de couleur d'environ 13 000 USD.

La rémunération des laïcs est relativement peu affectée par l'âge et le genre et, bien que limitées, les données recueillies à ce jour auprès des employés laïcs ne révèlent aucune différence significative de rémunération entre les populations blanches et les populations de couleur. Il existe toutefois, dans la population plus large des employés laïcs, des écarts de rémunération qui entraînent des disparités encore plus importantes au niveau du revenu de retraite dans le cadre d'un régime à cotisations définies. Il convient de noter que pour remédier à la disparité des revenus à la retraite, les employeurs devront sans doute augmenter leurs contributions aux régimes de retraite des employés laïcs (et éventuellement exiger des employés qu'ils augmentent leurs contributions afin de recevoir la totalité des contributions de contrepartie de l'employeur au régime de retraite à cotisations définies), une injection de fonds au régime de retraite à prestations définies, et/ou ajuster les prestations du clergé à un seuil plus commun acceptable.

De nombreux facteurs peuvent influencer sur la rémunération. Le CPG a recueilli des données structurées, puis s'est entretenu avec des membres du clergé et des employés laïcs dans le but de valider les thèmes émergents et les points de données concernant les sources de disparités de rémunération et de revenu de retraite. Des rencontres avec des membres du clergé et des employés laïcs issus de diverses catégories démographiques ont révélé que les femmes membres du clergé et les membres du clergé de couleur, en particulier, sont plus susceptibles de servir dans de petites congrégations, d'occuper des postes à temps partiel ou de ne pas avoir d'assurance médicale. Tous ces facteurs ont une incidence sur leur rémunération et leurs prestations actuelles et à long terme. Parmi les autres thèmes évoqués, citons la discrimination quant aux opportunités, le manque d'engagement en faveur de la diversité à tous les niveaux dans certains diocèses, le racisme, le manque de mentorat et de plaidoyer, ainsi que la méconnaissance de la politique et des pratiques pour le clergé de couleur, ce qui peut entraver une carrière dans l'Église et, au final, affecter les possibilités de rémunération.

Plusieurs moyens permettent de réduire l'impact des disparités de revenus sur les prestations de retraite des employés laïcs et des membres du clergé, notamment :

- Une contribution forfaitaire de l'employeur au régime de retraite à cotisations définies et au RSVP pour les participants laïcs
- Des mesures visant à encourager les employeurs à cotiser des montants supérieurs au minimum requis dans le cadre du régime de retraite à cotisations définies en présentant divers scénarios de cotisation de l'employeur parmi lesquels choisir, allant du minimum requis à un montant de cotisation maximal spécifique
- Ajouter des dispositions prévoyant un montant fixe pour la formule des salariés et augmenter leur niveau de participation à ce régime. Ajouter des dispositions prévoyant un montant fixe pour le régime de retraite à prestations définies, similaire au régime de retraite du clergé (1,15 % X jusqu'à 10 000 USD de la rémunération moyenne la plus élevée X années de service crédité), fournira des prestations pondérées en faveur des employés laïcs moins bien rémunérés
- La révision des dispositions relatives au montant fixe du régime de retraite du clergé et de l'ICCP pour identifier d'autres moyens d'aborder les disparités de retraite entre les participants au régime du clergé. (À noter que cette révision du régime de retraite du clergé et de l'ICCP est déjà prévue pour 2022).

Par ailleurs, alors que l'Église œuvre en faveur d'une plus grande parité au niveau de la rémunération, le CPF participerait volontiers à une étude structurée avec l'Église pour examiner plus en détail les causes profondes des disparités au niveau de la rémunération et des opportunités de carrière, qui affectent ultimement les prestations de retraite.

Alors que l'Église étudie ses options pour accroître la parité des pensions, en particulier parmi les laïcs les moins bien rémunérés, c'est le moment de réfléchir à l'intention de la [résolution 2009-A138](#), qui établit que les cotisations de l'employeur pour les employés laïcs ne doivent pas être inférieures à 9 % de la rémunération des employés si un régime à prestations

définies est choisi, et à 5 % de la rémunération des employés avec une contrepartie d'au moins 4 % si un régime à cotisations définies est choisi. Ces seuils minimums constituent un point de départ, dans l'espoir que les employeurs puissent contribuer davantage par le biais du régime de retraite à cotisations définies ou suppléer le régime de retraite à prestations définies en contribuant au RSVP.

Études et perspectives supplémentaires sur la parité

Le CPG a mené des études et présenté des rapports à ce sujet afin d'aider l'Église à comprendre la parité en matière de rémunération et de prestations parmi les populations du clergé et les employés laïcs, qu'ils soient nationaux ou étrangers. Plus précisément :

- **La résolution 2015-A181** exigeait que le CPG étudie les coûts de la rémunération et des prestations aux employés pour les membres du clergé et les employés laïcs étrangers et fournisse des informations sur les programmes et stratégies alternatifs visant à améliorer les régimes de retraite des membres du clergé et des employés laïcs dans ces régions. Pour plus de détails, notamment sur les pays inclus et les considérations relatives aux prestations veuillez consulter la [Résolution 2015-A181 : rapport sur les coûts des prestations de retraite des diocèses au niveau international](#). À noter que les informations fournies en réponse à nos demandes de données, au moment de la rédaction de ce rapport, étaient insuffisantes pour permettre une analyse significative des employés laïcs étrangers. Nous continuons à travailler avec nos clients dans ces diocèses pour obtenir une image plus complète.

La u niveau des diocèses de pays étrangers, l'étude a révélé :

- ~ La rémunération des membres du clergé est inférieure à la moyenne du secteur dans la plupart des diocèses étrangers étudiés. Globalement :
 - 26 % des membres du clergé perçoivent une rémunération supérieure à celle du secteur privé
 - 20% of clergy are paid consistent with the private sector ma 20 % des membres du clergé perçoivent une rémunération conforme au marché du secteur privé
 - 52 % des membres du clergé perçoivent une rémunération inférieure à celle du secteur privé
- Les diocèses étrangers rencontrent plusieurs difficultés, notamment des ressources financières limitées, l'inflation et les taux de change locaux, les conditions économiques et gouvernementales locales, et des économies d'échelle limitées en raison du nombre plus restreint de clercs dans ces régions.
- L'ICPP fournit un revenu de retraite égal ou supérieur à la rémunération reçue avant la retraite par les membres du clergé à carrière complète (25 ans ou plus de service crédité) dont le salaire annuel est de 10 000 USD ou moins (environ 70 % des participants à l'ICPP touchent 10 000 USD ou moins). Ce niveau de remplacement du revenu à la retraite est généreux par rapport à la moyenne locale et au régime de retraite du clergé. Bien que le remplacement du revenu soit élevé, le montant des prestations de retraite est relativement bas en raison de la rémunération relativement faible.
- La subvention médicale après la retraite fournie par le CPG aux participants retraités de l'ICPP dépasse la moyenne locale.
- L'assurance-vie et la couverture d'invalidité proposées aux membres du clergé admissibles dépassent généralement la moyenne locale.
- **La résolution 2018-D045** invite le CPF à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équité des retraites des employés laïcs et des membres du clergé et à comparer les régimes possibles avec les prestations de retraite offertes par des organisations non ecclésiastiques comparables. Pour plus de détails, notamment sur le fonctionnement des régimes à prestations et à cotisations définies, les données relatives à la participation aux régimes et les considérations visant à rendre les régimes de retraite plus équitables, consultez la [Résolution 2018- D045 de la Convention générale : rapport de synthèse du Fonds de retraite de l'Église](#).

Améliorations de l'ICPP

En réponse à ces conclusions, les améliorations suivantes ont été apportées à l'ICPP à compter du 1er janvier 2021 :

- Tous les trois ans, le CPG analysera le pouvoir d'achat et effectuera les ajustements nécessaires. Ce premier ajustement du pouvoir d'achat a été accordé aux bénéficiaires dans cinq diocèses à compter du 1er janvier 2021.
- Le CPG accorde une subvention mensuelle de 40 USD aux retraités qui vivent hors des États-Unis et qui reçoivent leur prestation mensuelle par virement étranger, pour compenser les frais bancaires.
- Des prestations d'invalidité à court et à long terme sont désormais proposées aux participants actifs de l'ICPP.
- Le supplément pour soins médicaux majeurs a été porté de 160 à 170 USD par mois par personne admissible comptant au moins 20 années de service décomptées.

Prestations prévues par les régimes

Le régime de retraite du clergé et l'ICPP prévoient le versement de pensions ainsi que des prestations en cas de décès, d'invalidité, de réinsertion, pour les enfants et autres prestations accessoires. Le régime de retraite du clergé prévoit également la subvention discrétionnaire Medicare et les ajustements du coût de la vie (Cost-of-Living Adjustments, COLA).

Le régime de retraite à prestations définies prévoit le versement de pensions, de prestations de décès et de retraite pour invalidité à long terme, et le régime de retraite à cotisations définies prévoit le versement de pensions, de retraits pour invalidité et de prestations aux bénéficiaires désignés en cas de décès d'un participant.

Cette étude a révélé :

- Les contributions de base de l'employeur plus les contributions de contrepartie allant jusqu'à 9 % au régime de retraite à cotisations définies dépassent largement le niveau fourni par les organisations à but non lucratif et le secteur dans son ensemble.
- En admettant les mêmes niveaux de cotisation de l'employeur, la grande majorité des régimes à prestations définies offrent aux participants des prestations plus élevées que les régimes à cotisations définies. Toutefois, les régimes à cotisations définies font partie intégrante des stratégies de retraite des membres du clergé et des employés laïcs, notamment en tant que principal dispositif d'épargne-retraite pour permettre une meilleure transférabilité et/ou en tant que dispositif d'épargne complémentaire pour les employés dont le principal régime de retraite est un régime à prestations définies.
- Quatre-vingt-seize pour cent des employeurs de l'Église épiscopale aux États-Unis proposent une formule de retraite aux employés laïcs actifs. Parmi ces derniers, on estime que 90 % proposent le régime de retraite à cotisations définies et 10 % le régime de retraite à prestations définies. Seuls deux pour cent des employeurs proposant le régime de retraite à prestations définies offrent également le RSVP aux employés laïcs.
- La participation des employés au régime de retraite à cotisations définies a augmenté de 88 % et les économies de 220 % depuis que le système de retraite des employés laïcs a été rendu obligatoire par la Résolution 2009-A138 de la Convention générale.
- Dans le cadre du système de retraite des employés laïcs, les employeurs sont tenus de payer jusqu'à 9 % de cotisations, ce qui est inférieur aux 18 % de cotisations imposées par le régime de retraite du clergé.
- Bien que la cotisation du régime de retraite du clergé soit plus élevée que les cotisations exigées par les régimes de retraite des employés laïcs, ces 18 % de cotisation ne couvrent pas le coût total des prestations fournies aux membres du clergé. Les prestations du régime de retraite du clergé sont financées en grande partie par le rendement des investissements que le CPF a réalisés sur les actifs du régime de retraite du clergé au cours du siècle dernier.
- L'accumulation des actifs nécessaires pour fournir l'ensemble des prestations offertes par le régime de retraite du clergé prendrait des décennies, même si les cotisations versées aux régimes des employés laïcs passaient de 9 % à 18 %..
- Le régime de retraite du clergé, le régime de retraite à prestations définies, le régime de retraite à cotisations définies et le RSVP sont tous destinés à aider les participants à maintenir leur niveau de vie à la retraite, bien que la sécurité sociale, Medicare et l'épargne personnelle soient également nécessaires pour atteindre cet objectif.

Données sur la rémunération et les retraites

Vous trouverez ci-dessous les principales conclusions des groupes de membres du clergé et des employés laïcs, basées sur les données de race et d'ethnicité collectées auprès des membres du clergé et sur les données démographiques et de rémunération des employés laïcs actifs ainsi que des membres du clergé inscrits aux régimes de retraite proposés par le CPF.

Parité entre les membres du clergé

En rémunération

- Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre l'ensemble du clergé blanc et l'ensemble du clergé de couleur si l'on considère les moyennes globales, mais il y a des différences si l'on combine la race/l'ethnie et le sexe.
- La rémunération annuelle du clergé pour les hommes blancs est en moyenne plus élevée que pour les membres du clergé de couleur, environ 5 500 USD de plus que les hommes noirs, 2 000 USD de plus que les hommes asiatiques et 6 500 USD de plus que les hommes hispaniques.
- En revanche, la rémunération annuelle pour les membres du clergé féminins blancs est en moyenne inférieure à celle des membres du clergé féminins de couleur. La rémunération annuelle moyenne pour les femmes noires et hispaniques est environ 12 000 USD plus élevée que pour les femmes blanches, bien que la rémunération annuelle pour les femmes asiatiques soit inférieure de 9 000 USD à celle des femmes blanches.
- Les niveaux de rémunération pour tous les membres du clergé de couleur ont montré une variation significativement plus importante que pour les membres du clergé blancs, les membres du clergé de couleur étant surreprésentés dans les catégories de rémunération inférieure et supérieure.
- Les hommes membres du clergé mariés touchent nettement plus que les célibataires, mais la rémunération des femmes membres du clergé est relativement peu affectée par le statut marital.

- La rémunération retenue pour déterminer les prestations de retraite peut varier en raison des différentes approches des employeurs pour subventionner les prestations médicales et autres avantages accessoires. Par exemple, certains employeurs peuvent fournir une allocation pour suppléer au salaire brut d'un membre du clergé pour la couverture médicale d'une personne à charge ou pour le paiement des frais de scolarité des enfants, ce qui entraîne une rémunération imposable plus élevée.

Dans les prestations du régime de retraite du clergé

- Sur la base des données volontairement rapportées de 41 % des membres du clergé,
 - Les prestations de retraite des hommes de couleur et des hommes de race blanche membres du clergé sont presque égales et
 - les prestations de retraite projetées des femmes membres du clergé de couleur sont en moyenne 7 % plus élevées que celles des femmes de race blanche membres du clergé.
- Dans l'ensemble, les prestations de retraite annuelles projetées des hommes membres du clergé sont 40 % plus élevées que celles des femmes membres du clergé, ce qui indique un salaire plus élevé et un plus grand nombre d'années de service décomptées chez les hommes membres du clergé.
- Les hommes membres du clergé mariés ont un revenu de retraite projeté supérieur de 24 % à celui des célibataires.
- Bien que le statut marital n'affecte pas considérablement la rémunération des femmes membres du clergé, les femmes mariées ont généralement deux années supplémentaires de service décomptées au moment de la retraite, entraînant un revenu de retraite projeté de 15 % supérieur à celui des femmes célibataires.
- Le sous-groupe des hommes mariés membres du clergé affiche une rémunération nettement supérieure à celle des autres sous-groupes.

Dans les prestations du RSVP

- Le solde du compte courant du clergé blanc, d'environ 20 000 USD, est un peu plus élevé en moyenne que les soldes du compte du clergé de couleur d'environ 13 000 USD.
- Les femmes mariées membres du clergé ont 30 % de plus d'épargne dans le RSVP que les femmes célibataires membres du clergé.

Parité parmi les employés laïcs

En matière de rémunération

- la rémunération des employés laïcs est relativement peu affectée par l'âge et le genre.
- Les données recueillies auprès des employés laïcs, bien que peu nombreuses, n'indiquent pas de différence notable de rémunération entre les employés laïcs de race blanche et ceux de couleur.

Dans les prestations de retraite

- les employés laïcs, qui représentent une plus petite proportion (23 %) de la population laïque totale, devraient recevoir 32 % de plus en revenu de retraite que les employées laïques, en raison de leur rémunération plus élevée.
- Le revenu de retraite projeté des employés laïcs mariés (hommes et femmes) est en moyenne inférieur d'environ 14 % à celui des employés laïcs célibataires.

Impact des régimes de retraite sur la parité des revenus de retraite

Les recherches montrent que certaines dispositions des régimes de retraite du CPF ont un impact positif, neutre ou négatif sur la parité des revenus de retraite. Les tableaux ci-dessous représentent l'impact de chacun des régimes de retraite du CPF sur la parité des revenus de retraite des membres du clergé et des employés laïcs :

Régime	Effet sur la parité des revenus de retraite du clergé
Le régime de retraite du clergé	réduit les disparités
RSVP	Exacerbe les disparités

Régime	Effet sur la parité des revenus de retraite des employés laïcs
Régime de retraite à prestations définies	neutre
RSVP	Exacerbe la disparité
Le régime de retraite à cotisations définies	Exacerbe la disparité

L'encadré ci-dessous explique les dispositions des régimes qui ont un impact sur la parité des revenus de retraite.

Le régime de retraite du clergé s'appuie sur la rémunération moyenne la plus élevée et les années de service décomptées comme facteurs clés dans le calcul des prestations, de sorte que toute disparité de revenu aura un impact important sur la parité des retraites. Le régime de retraite du clergé comprend des dispositions relatives à des montants fixes, une prestation minimale, les sept années non consécutives de rémunération les plus élevées et un régime d'assurance maladie à la retraite, qui réduisent dans une certaine mesure les disparités de revenus entre les membres du clergé. Toutefois, le régime de retraite à prestations définies ne prévoit pas de montants fixes à l'instar du régime de retraite du clergé, ce qui réduit l'impact sur les disparités de revenus.

Dans le cadre du RSVP et du régime de retraite à cotisations définies, les cotisations de l'employeur et de l'employé sont calculées en fonction du pourcentage de la rémunération, ce qui accentue les disparités de revenu à la retraite pour les participants à ces régimes. Par ailleurs, l'effet cumulatif des revenus de placement, bien que positif sur les comptes individuels, accentue davantage les disparités de revenus à la retraite. Les contributions individuelles peuvent en outre varier considérablement, les employés les mieux rémunérés étant plus susceptibles de participer et de contribuer davantage, ce qui entraîne une plus grande disparité dans l'épargne-retraite.

Thèmes des réunions (2018 à 2022)

La Résolution 2018-A237 invitait le CPG à « se pencher sur l'écart de rémunération et les inégalités de retraite dans diverses catégories démographiques. » Le rapport du CPG contient des données structurées, mais aussi des entretiens avec les employés de l'église concernés par les chiffres indiqués. Mary Kate Wold, PDG de CPG, a organisé une série de réunions réunissant des représentants de divers groupes démographiques au sein de l'Église. Cette approche s'est fondée sur une série de réunions semblables tenues en réponse à la Résolution 2018-D045, portant sur les questions d'équité et de parité dans les régimes de retraite des laïcs et membres du clergé. (Avant la pandémie de COVID-19, les réunions se tenaient en présentiel ; plus récemment, les groupes se sont rencontrés via Zoom).

Ces échanges avaient pour but de recueillir de première main et en temps réel les définitions et les avis de divers membres du personnel ecclésiastique sur la parité en général et sur les prestations sociales. Le clergé et les employés laïcs ont puisé dans leurs propres expériences pour participer à ces riches conversations. Lors des événements d'écoute autour de la parité et de l'équité, nous avons souvent entendu des histoires difficiles. Sur le Chemin de l'amour, nous sommes invités à « aller », à franchir les frontières et à écouter profondément afin de pouvoir devenir et comprendre la communauté bien-aimée à laquelle nous appartenons. C'est dans cet esprit que nous avons écouté et rapporté ce que nous avons entendu à l'Église.

Les observations recueillies lors de ces rencontres avec des membres du clergé et des employés laïcs, bien qu'anecdotiques, confirment les données fournies dans ce rapport. Il convient de noter que plusieurs des thèmes mentionnés sous-tendent l'écart de rémunération, qui se traduit par l'inégalité des retraites, qui fait l'objet du présent rapport.

Réunions en réponse à la Résolution 2018-D045

Lors des réunions organisées pour recueillir les points de vue des membres du clergé et des employés laïcs sur l'équité et la parité, deux thèmes importants sont ressortis, en lien direct avec le rapport du CPF répondant à la Résolution 2018-D045 :

- Beaucoup d'employés laïcs estiment que leurs prestations de retraite sont élevées par rapport à celles du secteur en général, mais pas par rapport à celles du clergé.
- De nombreuses parties prenantes de l'Église admettent que les problèmes persistants liés à l'équité dans la rémunération des employés laïcs doivent être résolus avant que la parité ne soit possible.

Réunions en réponse à la Résolution 2018-A237

Les réunions organisées en réponse à la Résolution 2018-A237 concernaient diverses catégories démographiques, notamment tous les ordres de laïcs et de membres du clergé en service dans les diocèses nationaux (sauf indication contraire) : femmes, hommes, asiatiques, noirs, LGBTQ+, Latinx/Hispaniques, diacres et retraités. (Une réunion avec des membres du clergé autochtone est en cours de préparation, et des réunions antérieures ont eu lieu avec la Province IX).

Voici un descriptif des thèmes abordés lors de ces échanges. Étant donné que la motivation de la Convention générale en adoptant la résolution 2018-DO45 et la résolution 2018-A237 était de s'attaquer à la disparité des rémunérations et des pensions entre les groupes démographiques, aborder ces thèmes pourrait donc être une étape utile dans cet effort.

Si l'Église décidait de se pencher davantage sur les causes profondes des écarts de rémunération et d'opportunités de carrière qui conduisent à des disparités en matière de pension, le CPF serait prêt à participer à une étude plus formelle.

Inégalité des chances due aux préjugés

Les femmes membres du clergé, les membres de couleur et les membres de la communauté LGBTQ+ du clergé déclarent tous avoir été victimes de préjugés explicites et implicites dans l'Église.

Les membres du clergé qui appartiennent à plus d'une catégorie (ethnicité, race, genre et orientation sexuelle) déclarent qu'ils ignorent lesquels de ces facteurs sont en cause dans une situation donnée, ou s'il s'agit d'une combinaison de deux ou plusieurs facteurs. La localisation géographique joue un rôle important pour beaucoup dans leur parcours ministériel. Les membres du clergé de la communauté LGBTQI+, par exemple, disent être bien placés pour connaître les branches de l'Église qui sont ouvertes. Quelques membres du clergé regrettent que certaines régions du pays ne leur soient pas ouvertes en raison de préjugés (notamment à l'égard de l'orientation sexuelle), même s'ils préféreraient vivre dans ces régions pour être proches de leur famille ou pour d'autres raisons.

Les membres du clergé ont évoqué à plusieurs reprises les préjugés vécus dans le processus de mutation, à commencer par leurs premières expériences sur qui est embauché en premier au séminaire. Bien que subtil, ce préjugé peut aussi être flagrant selon certains membres du clergé. Le fait d'être confiné dans une catégorie est une situation fréquente. Les membres de couleur du clergé ont rapporté les préjugés des autres selon lesquels ils ne pourraient servir qu'au sein d'une congrégation de leur propre ethnie, ou qu'ils ne seraient pas performants dans un autre type de congrégation (en particulier une congrégation blanche). Il a été rapporté qu'il était courant que les femmes, les LGBTQ+ et les membres du clergé de couleur soient découragés de postuler à certains postes et qu'ils ont été invités à « revoir leurs attentes à la baisse. »

Ces membres du clergé ont déclaré que la barre de la réussite est placée plus haut pour eux et qu'on leur demande de prouver leurs compétences alors qu'on ne le fait pas pour les hommes de race blanche, cisgenre hétérosexuel du clergé, même s'ils ont une expérience et des qualifications égales ou même supérieures. Plusieurs membres du clergé ont signalé qu'un accent étranger peut être interprété comme une capacité intellectuelle faible. Quelqu'un a cité un professionnel d'un autre secteur qui commentait ce phénomène : « Je parle avec un accent, mais je ne pense pas avec un accent. »

Les femmes membres du clergé, les membres de couleur et les membres des communautés LGBTQ+ et BIPOC ont déclaré avoir été explicitement informés que leurs candidatures n'étaient pas prises en compte dans certaines congrégations en raison de leur sexe, ethnicité, race ou orientation sexuelle. Dans certains diocèses, ces membres du clergé ont déclaré savoir quelles paroisses ne sont pas concernées (généralement les congrégations blanches les plus aisées). Ces candidats potentiels ont eu l'impression que le comité de recherche avait une idée étroite, préconçue du candidat à retenir.

Certains membres du clergé ont rencontré des obstacles lors des processus de recherche, même dans des diocèses où ils s'attendaient à une certaine ouverture. Ils ont décrit leur marginalisation, par exemple le refus de prendre au sérieux leur candidature à certains postes, même s'ils possédaient des qualifications et une expérience égales ou supérieures à celles des autres candidats. Certains avaient été informés par des comités de recherche que le risque était trop élevé (les paroissiens pourraient partir). Certains se sont heurtés à l'exigence d'être « natifs » dans le processus de candidature.

Manque de consensus dans l'Église autour des questions de diversité, d'équité et d'inclusion

Les participants à toutes les rencontres ont apprécié l'exemple donné par les instances supérieures de la dénomination, à savoir l'élection historique d'un évêque président noir et son engagement indéfectible envers l'Église à œuvrer pour la réconciliation et la justice raciales. Toutefois, ils affirment avoir constaté que cet exemple n'a pas été encore pleinement suivi par les instances de base de l'Église.

Rémunération inférieure

Les membres du clergé de sexe féminin, de couleur et LGBTQ+ ont signalé avoir fréquemment connu des disparités en matière de rémunération. Plusieurs ont raconté avoir découvert qu'ils étaient moins bien rémunérés que leurs prédécesseurs de race blanche et de sexe masculin. Pour de nombreuses raisons, y compris apparemment le manque d'opportunités, ces membres du clergé ont déclaré être plus disposés à servir au sein de petites congrégations, à accepter des postes à temps partiel ou à se passer de l'assurance médicale fournie par l'église, sachant que ces facteurs affecteraient leur retraite et d'autres prestations à long terme. Comme l'a dit une femme du clergé, « nous nous y faisons »

Bien qu'elles aient déclaré que les congrégations ethniques et historiquement noires disposent généralement de moins de ressources, ces congrégations ne seraient pas les seules à verser moins d'argent aux femmes membres du clergé, aux membres de couleur ou aux membres de la communauté LGBTQ+ du clergé. Par conséquent, de nombreux membres du clergé de ces groupes démographiques ont signalé qu'ils jugent nécessaire d'assumer le travail laïc, souvent plusieurs emplois, pour réussir à joindre les deux bouts. Les membres du clergé qui cumulent plusieurs emplois sont souvent dans

l'impossibilité de prendre des congés car tout leur « temps discrétionnaire » est engagé. De plus, ceux qui servent dans des communautés spécialisées, plus souvent, ne disposent pas de personnel clérical de remplacement pour pouvoir prendre un dimanche ou couvrir d'autres services. Cela conduit à l'épuisement et au burnout.

De même, de nombreux employés laïcs pensent que le seuil des avantages sociaux (1 000 heures rémunérées ou plus par an) amène les paroisses à limiter leurs heures déclarées, mais pas nécessairement leur temps. Ils effectueront davantage d'heures non rémunérées, notamment pendant la semaine sainte. Beaucoup disent qu'ils le font, car ils considèrent que leur travail est une vocation tout aussi importante que celle du clergé qu'ils servent. Certains employés laïcs ont prédit que l'importance (et non la rémunération) des employés laïcs sera plus patente, car une église en pleine mutation et dont les ressources diminuent « aura besoin d'eux pour faire avancer les choses. »

Mentorat et autoreprésentation

De nombreux participants à l'événement d'écoute ont exprimé leur désir de mentorat et d'autres systèmes de soutien dans toute l'Église. Beaucoup ont aussi exprimé le souhait d'apprendre à négocier dans le cadre du processus d'appel, à créer des réseaux et à gérer les conflits (en particulier lorsque la cause du conflit est la race, le sexe, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle). Les employés laïcs ont exprimé le même souhait et ont déclaré avoir le sentiment que l'Église ne leur donne pas les moyens d'agir et un désir ardent de mieux défendre leurs intérêts. Les employés, qu'ils soient membres du clergé ou laïcs, dont la carrière antérieure a nécessité des compétences en négociation et en plaidoyer ont déclaré s'en sortir mieux. Les membres du clergé ont rapporté que les séminaires ne sont pas harmonisés en ce qui concerne la formation à ces compétences et la promotion de leurs étudiants diplômés dans le processus d'appel. Les femmes membres du clergé ainsi que les membres de couleur et de la communauté LGBTQ+ ont dû mettre en place des systèmes de mentorat et de plaidoyer, car ils ne bénéficient pas du traditionnel « réseau très fermé. ». L'Union of Black Episcopalians a souvent été mentionnée comme un exemple de réussite. Parmi les obstacles internes et externes mentionnés, citons les suivants :

- L'autoreprésentation est une pratique peu familière pour certains groupes ethniques. Le service étant la motivation de leur ministère, il est honteux de demander une plus grande compensation.
- L'autoreprésentation des femmes peut être perçue de manière négative, alors que l'ambition des hommes est perçue de manière positive.
- Certains diocèses plaident généralement mieux la cause du clergé que d'autres.
- Certains diocèses sont de meilleurs porte-parole des employés laïcs que d'autres.
- S'exprimer peut coûter cher, ou donner lieu à des représailles.

Politique et pratiques inhabituelles

De nombreux membres du clergé appartenant à des minorités ethniques sont nés en dehors des États-Unis et ont été ordonnés dans d'autres parties de la Communion anglicane (ou transférés d'autres dénominations).

- Les membres du clergé issus d'autres branches de la Communion anglicane ou d'autres communions, sont peu familiers avec la politique et les pratiques de l'Église, ce qui les désavantage lorsqu'ils s'adressent aux comités de recherche et aux sacristies dans le cadre du processus de recherche.
- La politique et les pratiques de l'Église sont également peu familières à certains dirigeants laïcs qui peuvent également être originaires de l'étranger et ignorer les exigences de rémunération et prestations minimales. Les femmes membres du clergé ainsi que les membres de couleurs et de la communauté LGBTQ+ ont déclaré qu'ils souhaitaient une formation et une orientation pour eux-mêmes et pour les dirigeants laïcs de leurs congrégations. Ces membres du clergé ont noté que, outre la politesse et les pratiques de l'Église, il est également nécessaire d'apprendre les lois fédérales et d'État, y compris les lois fiscales, et comment gérer une organisation à but non lucratif aux États-Unis. Cette compétence est essentielle et son absence peut entraver une carrière dans l'Église.

Prochaines étapes

Le CPG tient à remercier la Convention générale de lui avoir donné l'occasion d'étudier ces questions et d'en rendre compte. Ce rapport a également permis de mettre en évidence les prochaines étapes envisageables:

- Bien que le CPG ait augmenté les ressources en langue espagnole au cours des dernières années, il y a encore beaucoup à faire dans ce domaine.
- Le CPG peut faire davantage pour aider les membres du clergé originaires de pays autres que les États-Unis qui adhèrent au régime de retraite du clergé à en savoir davantage sur leurs prestations.
- L'Église a l'opportunité d'améliorer l'orientation des membres du clergé et des dirigeants laïcs qui ne connaissent pas les politiques et procédures de l'Église.
- L'Église a la possibilité de créer des programmes de mentorat et d'éducation pour permettre aux membres du clergé et aux employés laïcs de négocier et de mieux comprendre les mémorandums d'accord, les compensations et autres mécanismes d'autoreprésentation.

- Un ou plusieurs groupes de travail chargés d'étudier ce rapport et d'aborder les questions soulignées dans le présent document pourraient être créés à différents niveaux de l'Église.

Pour conclure, les thèmes abordés lors de ces réunions sont généralement en accord avec la plupart des données de ce rapport et déterminent les écarts de rémunération, qui mènent à terme à l'inégalité des retraites. Une première étape utile pour corriger les écarts de salaires et de retraites entre les groupes démographiques consiste à aborder ces thèmes.

Conclusions des évaluations de la littératie financière

Des niveaux plus élevés de littératie financière peuvent contribuer à améliorer les pratiques de gestion des fonds ainsi que la planification et la préparation de la retraite. Les études nationales révèlent des écarts importants entre les hommes et les femmes quant aux niveaux de littératie financière, lesquels contribuent aux différences de bien-être financier. L'étude du CPG sur les membres du clergé et les employés laïcs révèle néanmoins des différences nettement moins perceptibles entre les sexes.

Entre 2018 et 2020, le CPG a collaboré avec le Centre d'excellence en littératie financière mondiale (Global Financial Literacy Excellence Center, GFLEC) pour mener une étude visant à évaluer la capacité et les connaissances financières des membres du clergé et des employés laïcs. Les membres du clergé et les employés laïcs ont été comparés à un sous-échantillon représentatif au niveau national de l'étude nationale sur la capacité financière de 2018 (National Financial Capability Study, NFCS).

Les études ont révélé que les employés laïcs et les membres du clergé sont plus compétents en matière financière que les sous-groupes de la NFCS. Les employés laïcs et les membres du clergé sont plus compétents que les employés laïcs sur le plan de la littératie financière. Les employés laïcs et les membres du clergé qui ont reçu une éducation financière par l'entremise du CPG ou d'un autre prestataire ont obtenu de meilleurs résultats que ceux qui n'en ont pas reçu. Pour ce qui est des différences entre les sexes, la comparaison des sous-échantillons nationaux a révélé des différences mineures entre les hommes et les femmes sur le plan de la littératie financière. Les femmes membres du clergé obtiennent par conséquent des résultats similaires à ceux des hommes membres du clergé sur le plan de la littératie financière.

Ces observations soulignent également les possibilités d'améliorer la capacité financière des employés laïcs, par rapport aux membres du clergé, afin d'améliorer leurs pratiques de gestion financière ainsi que la planification et la préparation de leur retraite.

Considérations pour accroître la parité

Le rapport du CPF en réponse à la Résolution 2018-D045 propose des pistes possibles pour rendre les régimes de retraite plus équitables, définis comme des avantages financiers projetés de manière égale pour les travailleurs ecclésiastiques laïcs et ordonnés, à rémunération équivalente. Cela comprend l'augmentation des cotisations patronales au régime de retraite à cotisations définies (et l'encouragement des employés à augmenter leurs cotisations afin de recevoir la cotisation correspondante complète de l'employeur). Cela met également en évidence les moyens de réduire les disparités en ajustant les prestations du régime de retraite à un niveau plus commun et/ou en insérant des sommes dans le régime de retraite à prestations définies. Les régimes des employés laïcs et des membres du clergé étant distincts, la loi applicable ne permet pas de transférer des fonds de l'un à l'autre pour atteindre la parité.

D'autres possibilités pour réduire l'impact des écarts de rémunération sur les prestations de retraite incluent :

- Ajouter une contribution forfaitaire de l'employeur au RSVP et au régime de retraite à cotisations définies
- Implémenter des mesures visant à encourager les employeurs à verser des cotisations supérieures au minimum requis dans le cadre du régime de retraite à cotisations définies en présentant divers scénarios de cotisations patronales parmi lesquels choisir, allant du minimum requis à un montant de cotisation maximal spécifique
- Ajouter des dispositions prévoyant un montant fixe pour la formule de retraite du régime de retraite à prestations définies et l'augmentation de la participation au régime, et
- Revoir les dispositions relatives au montant fixe du régime de retraite du clergé et de l'ICCP pour identifier d'autres moyens d'aborder les disparités de retraite entre les participants au régime du clergés.

En résumé

Les cotisations, les contributions et certaines dispositions des régimes de retraite types (y compris celles proposées par le CPF) sont calculées en fonction de la rémunération. Les écarts de rémunération entraînent donc des disparités dans les revenus de retraite. Le CPF a inclus certaines dispositions dans le régime de retraite du clergé et l'ICCP qui favorisent en grande partie les membres du clergé qui reçoivent une rémunération plus faible lorsqu'ils sont actifs. Les régimes de retraite des employés laïcs ne comportent cependant pas ces dispositions. Parce que la cotisation obligatoire de l'employeur de 9 %

La parité par l'équivalence

Il convient de préciser qu'aux fins du présent rapport, le CPF envisage la parité en termes d'équivalence suite aux observations faites sur la diversité des effectifs de l'Église qui bénéficient des différentes approches des retraites.

au régime de retraite à prestations définies est nécessaire pour couvrir le coût des prestations actuelles fournies par le régime de retraite à prestations définies des travailleurs indépendants, la cotisation patronale requise devrait augmenter pour financer toute amélioration des prestations. Par ailleurs, les cotisations de l'employeur au régime de retraite à cotisations définies et au RSVP étant généralement basées sur un pourcentage de la rémunération, toute disparité de revenu se poursuivra à la retraite et peut être exacerbée en raison de l'effet cumulatif du rendement annuel des placements.

Ces écarts de rémunération sont plus évidents entre les membres du clergé et les employés laïcs (comme le démontre notre étude en réponse à la Résolution 2018-D045) et entre les hommes et les femmes membres du clergé. Les réunions mettent par ailleurs en évidence divers facteurs qui affectent la rémunération et les prestations actuelles et à long terme, notamment la probabilité que les femmes membres du clergé et les membres de couleur servent dans des plus petites congrégations, occupent des postes à temps partiel ou se passent de l'assurance médicale de l'église, ainsi que les opportunités de carrière limitées qui ont finalement un impact sur la rémunération des membres du clergé appartenant à la communauté BIPOC dans certains diocèses. Une contribution forfaitaire au RSVP et au régime de retraite à cotisations définies, un montant fixe au régime de retraite à prestations définies et l'augmentation du montant fixe actuellement inclus dans les formules de retraite du clergé et de l'ICPP, contribueraient à réduire l'impact des écarts de rémunération sur les prestations de retraite, alors que l'Église œuvre en faveur d'une plus grande parité au niveau de la rémunération et des pratiques d'embauche. Comme mentionné précédemment, ces améliorations des prestations peuvent nécessiter un financement supplémentaire sous la forme d'une augmentation des cotisations de l'employeur à ces régimes et/ou d'un ajustement des prestations à un seuil commun acceptable. En outre, alors que l'Église s'efforce d'atteindre une plus grande parité en matière de rémunération, CPF serait heureux de participer à une étude structurée avec l'Église afin d'explorer davantage les causes profondes des disparités en matière de rémunération et d'opportunités de carrière, qui affectent en fin de compte les pensions.

Pour rappel, le CPF ne recommande pas une approche ou un modèle particulier de changement. Notre objectif est d'aider l'église à poursuivre des échanges constructifs sur la parité. Nous sommes impatients de soutenir ces échanges en nous appuyant sur nos données et notre expertise, et nous soutiendrons le(s) modèle(s) de régime de retraite que l'Église jugera le(s) mieux adapté(s) à ses besoins évolutifs.

Ce document est fourni à titre d'information uniquement et ne doit pas être considéré comme un conseil en matière d'investissement, de fiscalité ou autre. Il ne constitue pas un contrat ou une offre de produits ou de services. En cas de conflit entre ce document et les documents officiels du régime ou les polices d'assurance, tout document officiel du régime ou de la police d'assurance prévaudra. Le Fonds de pension de l'Église (CPF) et ses affiliés, collectivement le Groupe des pensions de l'Église (CPG), se réservent le droit d'amender, de résilier ou de modifier les conditions de tout régime de prestations et/ou de toute police d'assurance décrits dans le présent document à tout moment, pour quelque raison que ce soit et, sauf exigence contraire de la loi applicable, sans préavis.

Le CPF offre actuellement une subvention pour les soins de santé à la retraite aux membres du clergé et aux conjoints admissibles Le CPF est toutefois tenu de maintenir des liquidités et des actifs suffisants pour payer ses obligations à l'égard du régime de retraite et des autres régimes de prestations. Compte tenu de l'incertitude des marchés financiers et de leur impact sur les actifs, le CPF se réserve le droit, à sa discrétion, de modifier ou d'interrompre la subvention de santé post-retraite à tout moment.*

** Non disponible pour les employés laïcs et leurs conjoints.*

Annexe

Sources de données

Les sources de données suivantes ont été incluses dans le cadre de notre recherche pour ce rapport :

- Données démographiques et de rémunération des employés laïcs actifs et des membres du clergé inscrits aux régimes proposés par le CPF
- Données du recensement international des employés laïcs 2021
- Données du recensement du clergé 2021
- Les données sur la race et l'origine ethnique des membres du clergé, recueillies dans le cadre du mandat de la Convention générale (41 % des membres du clergé ont fourni ces données).

Pour les employés laïcs, l'accent est mis sur les données qui peuvent être recueillies et vérifiées, telles que le sexe, les années de service et le statut marital. Nous poursuivons notre collaboration avec les employeurs et les employés laïcs afin de recueillir des informations sur la population laïque.

Tableau 1. Statut de retraite des membres du clergé et des employés laïcs (au of 31/12/2019)

	Actif	Retraité	Total
Régime de retraite du clergé	5,394	7,025	12,419
Régime de retraite à prestations définies	1,015	2,341	3,356

Tableau 2. Comptes de cotisations définies parmi les membres du clergé et les employés laïcs (au of 31/12/2019)

	Total*
RSVP du clergé	1,836
Régime de retraite à cotisations définies	11,996
Lay RSVP	525

* À noter que les chiffres indiqués pour les régimes à cotisations définies et RSVP incluent les employés actifs et les retraités. Nous ne sommes pas en mesure de faire la distinction entre le statut d'actif et de retraité.