

Perspective

Nouvelles du bureau du Président

Mars 2009

Le Church Pension Group a une mission primordiale: servir les fidèles et les institutions de l'Église épiscopale. En cette époque d'incertitude économique, le Conseil d'administration, ainsi que l'ensemble du personnel se concentre particulièrement sur le soutien de notre Église grâce à une fonction de gérance financière prudente, sur l'offre et l'amélioration d'indemnités cruciales et sur une vaste gamme de services éducatifs et de soutien qui aident à rendre notre clergé et les ministres laïcs totalement disponibles pour servir.

Chers amis,

Le Church Pension Group (CPG) sert l'Église de quatre manières prépondérantes : supervision et gestion financière de l'actif du la Fonds ; offre d'indemnités ; produits et services offerts par nos sociétés affiliées et la formation continue par le biais de programmes tels que Planning For Tomorrow (Prévoir pour demain) et CREDO.

En réfléchissant sur l'année précédente, je suis fier que notre service dans ces quatre différents domaines se soit développé et approfondi.

- Le Fonds reste dans une position financière solide, même si cette période économique est éprouvante. Vos indemnités sont sûres. Comme beaucoup d'autres, nous avons connu des pertes de valeur, mais les résultats du Fonds continuent à dépasser les repères du marché et valident notre stratégie générale d'investissement. Voir la page 2 pour obtenir des informations détaillées.
- La solidité continue du Fonds a permis au conseil du Fonds de Pension de l'Église d'améliorer ses indemnités. Une augmentation de 5,8 % des prestations de retraite liées au coût de la vie est entrée en vigueur le 1er janvier 2009 pour le clergé et les retraités laïcs éligibles. En outre, les indemnités d'assurance-vie des membres du clergé en activité et à la retraite éligibles se sont améliorées et la subvention Medicare augmentée. Voir page 3.
- Notre programme de sensibilisation externe auprès de nos constituants pendant l'année 2008 a renforcé encore plus notre relation avec l'Église. Le personnel du CPG dont les représentants du trust médical de l'Église épiscopale, Church Life Insurance Corporation, et les sociétés d'assurance de l'Église, ont enregistré un total de 3 488 visites à nos constituants et nous avons eu le plaisir d'ajouter 11 nouveaux diocèses et 276 nouvelles paroisses en tant que clients. En outre, le personnel du CPG a effectué plusieurs visites aux diocèses de la 9eme province.
- L'Assistance Pastorales est restée un objectif clé et une priorité majeure pour nous, particulièrement dans cette période difficile. Grâce à Planning For Tomorrow et à CREDO, ainsi que par le biais de réunions de personne à personne au niveau du clergé dans notre bureau de New York, nous avons pu travailler avec 1 631 membres du clergé et 118 employés laïcs sur leur cheminement financier et spirituel personnel. En outre, le personnel des services de retraite (Pension Services) et d'engagement envers les clients (Client Engagement) ont parlé au téléphone avec un nombre encore plus important de membres du clergé et d'employés laïcs au sujet de leur cheminement individuel concernant leur retraite. Le personnel CPG a également rendu visite à chaque séminaire épiscopal au cours de l'année 2008 pour parler aux membres au sujet de leurs cours de fin d'études.

Alors que je porte mon regard vers l'avenir, je suis enthousiasmé par la possibilité de servir l'Église de nouvelles manières. Nous continuons notre travail en réponse aux directives de la 75e Convention générale exigeant que le CPG conduise a) une étude complète des employés convers pour soutenir le travail du groupe de travail de l'Église sur les politiques et pratiques d'emploi et du Bureau du développement du ministère et b) une étude de faisabilité au niveau de l'Église entière de la prise en charge des prestations de soins et formuler par la suite des recommandations à présenter lors de la 76e Convention générale. Ces initiatives importantes sont décrites aux pages 5 à 9.

CPG a offert cet hiver des opportunités de partage et de retour d'informations en personne par le biais de six forums régionaux qui se sont tenus dans diverses localités de l'Église. Ces réunions tenues lors de journées entières ont couvert des thèmes tels que la situation financière de la Caisse, l'étude des employés laïcs et la recommandation d'un régime d'assurance-maladie confessionnel pour l'Église épiscopale. Ces forums sont décrits plus en détail à la page 4. J'ai été l'hôte de ces six événements et j'ai beaucoup apprécié mes interactions avec ceux d'entre vous qui ont pu y participer.

Au fur et à mesure que nous nous approchons de la Convention générale, je souhaite réaffirmer que le Conseil d'administration, tout comme le personnel, se sentent privilégiés de servir le clergé et les laïcs qui servent l'Église et qui soutiennent la mission de l'Église et le ministère. Comme toujours, je reste ouvert à toute réflexion ou commentaire que vous souhaiteriez offrir et je suis impatient de rencontrer nombreux d'entre vous à Anaheim au mois de juillet.

Cordialement,

T. Dennis Sullivan, Président directeur général

Dans cette parution:

- [L'actif de la caisse de retraite](#)
- [Les prestations de retraite sont sûres et ont été améliorées pour 2009](#)
- [Le CPG a tenu six forums régionaux dans diverses localités de l'Église](#)
- [Étude des employés convers](#)
- [Étude d'un régime d'assurance-maladie confessionnel et recommandations](#)

L'actif du Fonds de Pension disponible pour les indemnités s'élevait à 7,45 milliards d'USD en fin d'exercice

Au 31 décembre 2008, l'actif disponible pour les indemnités s'élevait à 7,45 milliards d'USD alors que le déclin des marchés financiers mondiaux affectait les actifs du CPF.

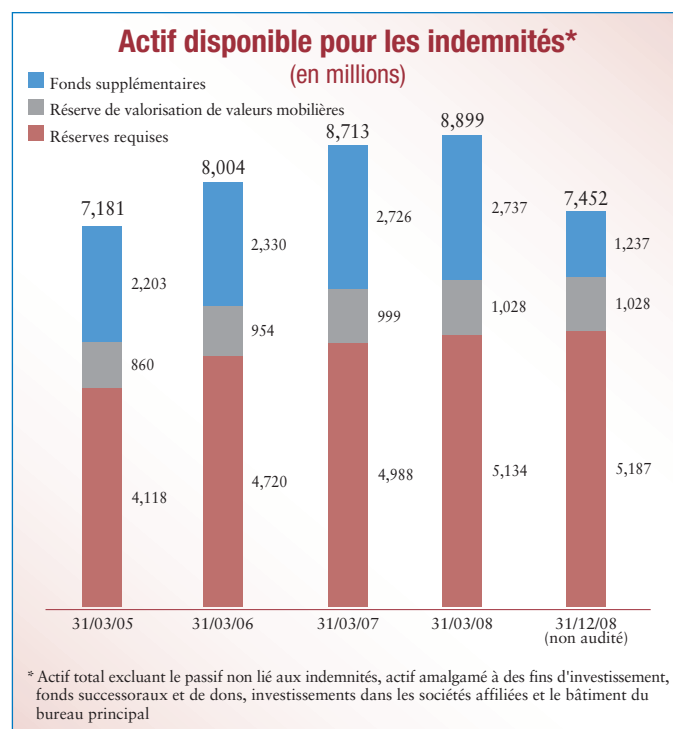
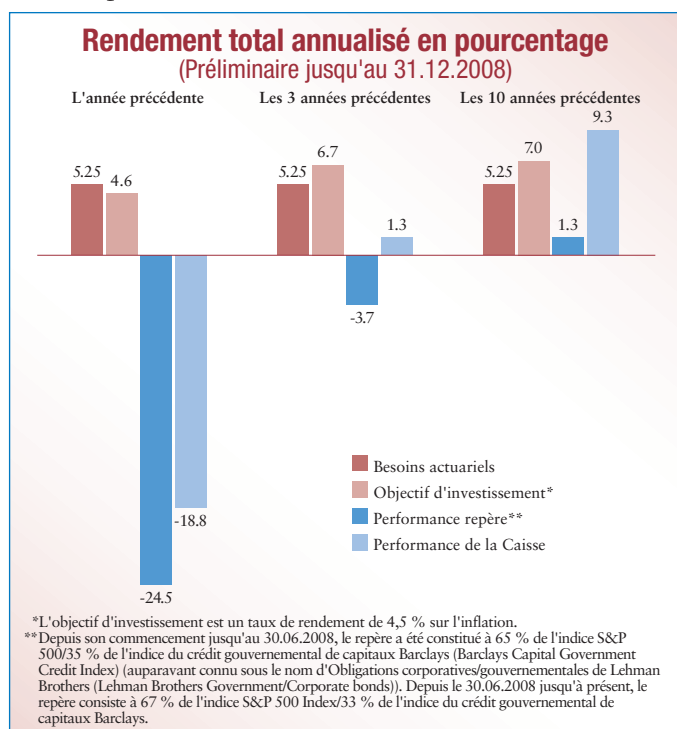
Le marché boursier américain a connu l'une des pires années de son histoire en 2008, en chutant à 37,0 %, selon l'indice S&P 500. Les valeurs mobilières ont chuté au cours du premier semestre de l'année alors que des inquiétudes au sujet des liquidités dans le secteur bancaire et la faiblesse du marché immobilier commençaient à affecter d'autres secteurs de l'économie. La faillite de Lehman Holdings en septembre a précipité un déclin encore plus dramatique au quatrième trimestre, faisant dégringoler l'indice S&P 500 de 16,8 % rien qu'en octobre et de 21,9 % sur le trimestre complet. Les marchés des valeurs du monde entier ont connu des déclinés encore plus grands, l'indice EAFE des marchés développés tombant de 43,4 % et celui des marchés émergents chutant de 53,3 %. Il n'y avait tout simplement aucune valeur mobilière dans laquelle se réfugier. Les obligations ont fourni une mesure de stabilité bien que les différentiels de taux des valeurs mobilières de niveau investissement se sont étirés à leur niveau le plus étendu sur les titres du Trésor depuis la Grande dépression. Seules les valeurs du trésor et les instruments du marché monétaire ont offert des rendements positifs en 2008.

Le portefeuille CPF n'est bien sûr pas invulnérable dans ce contexte de marché et il a décliné de 18,8 % en 2008. L'allocation de 33 % du Fonds aux obligations a amorti le déclin des valeurs boursières. En ce qui concerne les valeurs mobilières mêmes, la vaste diversification du Fonds a de fait aidé. Particulièrement, l'investissement du Fonds dans des Stratégies spécialisées (Specialized Strategies), comprenant des fonds spéculatifs, de l'arbitrage d'évènement, des dettes en difficulté et des rendements absolus, a décliné nettement moins que l'ensemble du marché boursier. Les investissements du Fonds dans des titres privés et des biens immobiliers privés ont aussi aidé. Les valeurs dans ces investissements, cependant, ne reflètent pas complètement les facteurs économiques sous-jacents et risquent ainsi de baisser dans les périodes à venir.

L'exposé ci-dessous sur le côté gauche montre la performance du Fonds sur trois périodes jusqu'à la fin 2008. Il compare le rendement du portefeuille par rapport à trois repères clés : besoins actuariels, objectif d'investissement et un portefeuille d'indices composé de 67 % d'actions S&P 500 et de 33 % d'obligations. Comme vous pouvez le voir, la performance du Fonds a été favorable comparée à la reprise repère des périodes d'un an et de trois ans, mais elle est tombée en-deçà de l'objectif d'investissement et des besoins actuariels. Sur dix ans, cependant, la performance du Fonds a dépassé les trois repères.

Il s'agit clairement d'une période très difficile qui comprend un haut niveau d'incertitude en ce qui concerne les perspectives économiques et l'avenir des investissements. Nous sommes confrontés à une récession économique qui présente la probabilité d'un déclin économique prolongé et de l'augmentation du chômage. Tandis que la période actuelle a été comparée à celle de la Grande dépression, les réponses en matière politique des gouvernements et des banques centrales du monde entier sont cette fois très différentes. L'impulsion fiscale et monétaire est sans précédent. La gravité et la nature globale de cette récession rendent sa durée inhabituellement difficile à prédire. Cependant, ces réponses réglementaires sans précédent nous donnent l'espoir réconfortant qu'elle aussi, finira.

Malgré le déclin récent, les réserves du Fonds sont solides et les indemnités sûres. Nous ne savons pas ce que les prochains mois nous réservent, mais nous croyons que notre portefeuille d'investissements est bien placé à long terme. Bien que les événements économiques et ceux du marché puissent être déconcertants, ils servent aussi de tremplin pour des opportunités très attrayantes de rendements et le Fonds est bien positionné pour en tirer parti.



Les prestations de retraite sont sûres et ont été améliorées pour 2009

Les améliorations pour 2009 comprennent une augmentation de la retraite de 5,8 % liée au coût de la vie pour les retraités, des augmentations de couverture d'assurance-vie pour le clergé éligible en activité et à la retraite et une augmentation de la subvention du régime complémentaire Medicare des personnes de plus de 65 ans.

La volatilité du marché financier continue à affecter l'économie et à créer une incertitude grandissante concernant les finances personnelles et la sécurité de la retraite, que vous soyez près de la prendre ou à des années de la faire.

Par conséquent, pour réitérer ce qui a été exprimé dans les lettres du 2 octobre et du 17 décembre 2008 : bien que le Fonds ne soit pas invulnérable face à la volatilité du marché, ne vous faites pas de souci au sujet de la sécurité de vos prestations de retraite réglementés par le régime de retraite du clergé du Fonds de Pension de l'Église (Church Pension Fund, soit CPF) et par le régime de retraite des employés laïcs de l'Église épiscopale (le régime convers DB).

Nous sommes engagés à vous aider à parvenir à un niveau de vie confortable pendant votre retraite. Pour cette raison, et après une étude approfondie, le Conseil d'administration du CPF a approuvé un certain nombre d'améliorations des prestations pour 2009. Ces améliorations ont déjà été annoncées dans diverses communications mais cela vaut la peine de les répéter ici :

- **Une augmentation de 5,8 % de la pension liée au coût de la vie pour les retraités**

Bien que cela ne soit pas rendu obligatoire par la réglementation du programme, à partir du 1er janvier 2009, le Conseil d'administration du CPF a augmenté les prestations de retraite mensuelles payables de par le régime de retraite du clergé pour compenser les augmentations du coût de la vie. Le clergé à la retraite, les conjoints survivants et les enfants à charge ont reçu une augmentation de 5,8 % liée à l'augmentation du coût de la vie, ainsi que les bénéficiaires du régime de retraite des employés laïcs de l'Église épiscopale.¹ Cette augmentation de 5,8 % équivaut à celle de COLA 2009 de la sécurité sociale.

- **Augmentation de la couverture d'assurance-vie pour le clergé en activité et à la retraite**

À partir du 1er janvier 2009, les indemnités d'assurance-vie de tous les retraités actuels et futurs sont passées de deux fois la valeur de compensation moyenne la plus élevée avec un maximum de 30 000 USD à quatre fois la valeur de compensation moyenne la plus élevée avec un maximum de 50 000 USD et les indemnités d'assurance-vie du clergé éligible qui n'est pas encore à la retraite sont passées de deux fois la valeur de compensation totale avec un maximum de 50 000 USD à quatre fois la valeur de compensation totale avec un maximum de

100 000 USD.² Ces augmentations visent à fournir un plus grand soutien aux conjoints survivants, notamment à ceux dont les conjoints meurent en cours d'activité.

- **Financement des augmentations de prestations de retraite pour les diocèses d'Outre-mer de l'Église épiscopale.**

Tout en reconnaissant que les diocèses d'Outre-mer peuvent avoir des besoins spécifiques et qu'une étude plus approfondie est nécessaire avant d'apporter des changements aux formules, le Conseil d'administration du CPF envisage sérieusement de proposer des augmentations d'indemnités aux diocèses d'Outre-mer de l'Église épiscopale lorsqu'ils font de même pour les diocèses nationaux. Par conséquent, le Conseil d'administration du CPF a approuvé la réserve de 7 millions d'USD destinée aux augmentations d'indemnités des diocèses d'Outre-mer et il étudie à l'heure actuelle des recommandations concernant la meilleure manière de mettre en œuvre ces augmentations.

- **Augmentation de la subvention au régime complémentaire Medicare des personnes de plus de 65 ans et améliorations du régime**

Le Conseil d'administration du CPF a approuvé l'augmentation de la subvention du CPF du régime complémentaire Medicare des personnes de plus de 65 ans de 250 USD par bénéficiaire par mois à 265 USD par bénéficiaire par mois pour 2009, ce qui élimine le besoin de toute augmentation de coût à faire subir aux bénéficiaires des régimes d'assurance médicale « Tous risques », « Plus » et « Supérieur » pour 2009.³ En outre, plusieurs améliorations ont été apportées au régime complémentaire Medicare des personnes de plus de 65 ans. Voir page 10 pour obtenir des informations plus détaillées.

Augmentation des « gains autorisés » des retraités du clergé

De nombreux membres du clergé continuent à servir l'Église en étant employés à mi-temps ou de façon temporaire pendant leur retraite. Le clergé à la retraite est maintenant autorisé à gagner jusqu'à 32 000 USD pendant l'année 2009 tout en continuant à recevoir ses prestations de retraite complètes.

Le Fonds de Pension de l'Église (Church Pension Fund) adoptera les PCGR au cours de 2009

Le Fonds de Pension de l'Église a été avertie début 2008 par le département des assurances de l'état de New York (New York State Insurance Department) (ci-après dénommé « le Département ») que les états financiers annuels audités des systèmes et des caisses de retraite devront être préparés selon les principes de comptabilité généralement reconnus (« PCGR ») et non selon les pratiques de comptabilité actuelles prescrites ou autorisées par le Département. Le Fonds de Pension de l'Église a convenu avec le Département d'adopter ce changement pour l'exercice se terminant le 31 mars 2009. Le rapport annuel 2009 expliquera les implications de ce changement pour l'état financier.

¹Ceux dont les indemnités ont commencé en 2008 recevront une augmentation calculée au prorata proportionnelle au nombre de mois depuis lesquels ils sont à la retraite

²Des informations sur les gains théoriques et les conséquences mineures possibles sur les impôts suivront à une date ultérieure.

³Bien que la réglementation du régime ne l'oblige pas, nous espérons continuer à fournir une assistance post-retraite semblable à l'avenir ; cependant, nous ne pouvons pas faire de promesses éternelles.

Le CPG a tenu six forums régionaux, organisés sur des journées complètes, dans diverses localités de l'Église

Ces réunions d'information ont compris des présentations sur la solidité financière du Fonds de Pension, une étude des indemnités des employés laïcs et la recommandation d'un régime d'assurance-maladie confessionnel.

À mesure que nous nous approchons de la Convention générale, nous avons communiqué directement avec l'Église de nombreuses manières. Nous avons par exemple organisé une série de six forums régionaux sur des journées entières, ils se sont tenus de Janvier à Mars dans diverses localités de l'Église.

Chaque forum a traité de la mission et de la solidité financière du fonds de Pension et de notre travail en réponse aux résolutions de la Convention générale concernant un régime d'assurance-maladie confessionnel et une étude des indemnités des employés laïcs; chaque forum a compris une session de questions et réponses. Compte tenu de l'importance de ces questions, nous avons voyagé à travers différentes régions de l'Église pour en discuter en personne.

L'invitation à ces journées entières réunions a été communiquée à l'Église par le biais de prospectus postés à tous les membres du clergé et aux composants laïcs, aux évêques diocésains et aux députés de la Convention générale, en outre des annonces ont été publiées dans *Episcopal Life*, *The Living Church* et dans des publications diocésaines locales. La presse nationale et locale a publié des annonces narratives en vue de promouvoir la participation.

En conséquence, la participation à ces forums s'est avérée impressionnante et gratifiante. Ce fut une expérience merveilleuse pour nous de rencontrer en personne tant de gens parmi vous et d'avoir l'opportunité d'entendre vos réflexions et de répondre directement à vos questions.

Nous nous rendons aussi compte que nombreux sont ceux qui n'ont pas pu participer. Sachez que votre avis nous est précieux et que nous sommes prêts à répondre à vos questions à tout moment. Nous vous invitons à communiquer avec nous en appelant le numéro gratuit (866) 802 6333.

Des forums régionaux se sont tenus dans les villes suivantes

San Juan, Porto Rico	27 janvier
Dallas/Fort Worth, Texas	5 février
Atlanta, Géorgie	26 février
San Francisco, Californie	12 mars
Cincinnati, Ohio	19 mars
Hartford, Connecticut	26 mars

Venez nous voir à la Convention générale d'Anaheim

Venez nous rendre visite au stand CPG, où nous disposerons de ressources pour le clergé et les employés laïcs et où nos conseillers CPG seront à votre disposition pour examiner avec vous vos indemnités de retraite personnelles, en tête à tête. Nous planifions aussi des journées à thème spéciales articulées autour de sujets tels que le régime d'assurance-maladie confessionnel, les indemnités des laïcs, le CREDO et les conférences Prévoir pour demain (Planning For Tomorrow), ainsi qu'une journée internationale.

Dîner des retraités — Marquez la date !

Nous organisons encore une fois un dîner pour tous les retraités dans la région d'Anaheim — et bien sûr pour tous ceux qui viendront à la Convention générale. Les invitations seront envoyées en mai ; si vous souhaitez en recevoir une, veuillez contacter BJ Cohan à l'adresse bcoghan@cpg.org ou appelez le (800) 223 6602 poste 6353. Nous sommes impatients de vous y rencontrer !

N'oubliez pas de surveiller la sortie de notre rapport de la 76e Convention générale, qui paraîtra en juin

Comme au cours des années précédentes, nous diffuserons un rapport triennal avant la Convention générale. Nous anticipons qu'il sera dans votre boîte aux lettres début juin.

Nous sommes là pour vous servir

Contactez-nous

Comme toujours, nous vous encourageons à nous faire part de vos commentaires. Nous sommes ici pour vous servir et votre avis est le bienvenu.

T. Dennis Sullivan
dsullivan@cpg.org

La Rvda. Canóniga Patricia Coller
pcoller@cpg.org

Nous vous invitons aussi à nous contacter pour toute question concernant votre régime de retraite personnel ou pour toute autre question sur vos indemnités. **Veillez contacter le département Pension Services au (866) 802 6333 ou envoyer nous un courriel à l'adresse benefits@cpg.org.** Consultez aussi le site Web CPG à l'adresse www.cpg.org ; toutes nos parutions ainsi qu'une Foire aux questions y sont disponibles.

Nous espérons que cette parution de Perspective vous est utile. Il va de soi que nous ne pouvons donner ici que des aperçus et que les documents du programme officiel gouvernent tous les aspects de la mise en œuvre des indemnités du programme.

Présentation générale des résultats et des conclusions de l'étude complète sur les employés laïcs et de la résolution d'établir un système de pension obligatoire pour les employés laïcs

Tel que nous y autorise la 75e Convention générale par la résolution A125, la première étude de recherche complète sur les employés laïcs de l'Église épiscopale a été entreprise par le Church Pension Group. Les résultats à ce jour, dont des extraits figurent ci-après, soutiennent le travail du Groupe de travail de l'Église consistant à étudier les politiques et les pratiques d'emploi et du groupe d'étude de faisabilité.

L'étude de recherche complète sur les employés laïcs, qui a dure plus d'un an, a commencé par un recensement de toutes les congrégation épiscopales des États-Unis; les diocèses et les institutions épiscopales ont également fait l'objet d'un sondage. Un sondage individuel de tous les employés laïcs a ensuite été mené par The Gallup Organisation.

L'étude a aussi porté sur des employés d'autres secteurs au statut comparable afin d'établir si les employés laïcs de l'Église épiscopale diffèrent de manière significative de leurs pairs. Nous avons recherché les prestations de retraite offerts par d'autres dénominations et employeurs d'organisations à but non lucratif et nous avons examiné les documents du régime de retraite des diocèses et des congrégations qui ne proposent pas de régime de retraite aux employés laïcs, par le biais du groupe du Fonds de Pension de l'Église (Church Pension Group).

Les données recueillies par le biais du recensement des employeurs et du sondage individuel des employés laïcs en ont révélé beaucoup sur les employés laïcs qui servent les diocèses et les congrégations nationaux de l'Église épiscopale. **Le rapport intégral de l'Étude complète sur les employés laïcs est disponible sur le site www.cpg.org.**

Points forts des conclusions tirées de l'étude

L'Église épiscopale dispose d'un groupe d'employés laïcs très motivés et qui possèdent un sens aigu de la mission et du service envers l'Église. 58 % des employés laïcs sont épiscopaliens et 43 % ont indiqué qu'ils étaient membres des congrégations qui les employaient.

Il existe un niveau prononcé d'anxiété au sujet de l'avenir, particulièrement parmi ceux qui comptent le plus sur l'Église pour leurs revenus de retraite. Cela comprend de nombreuses femmes célibataires, divorcées ou veuves, un groupe qui, sur l'ensemble d'une population plus vaste, est plus susceptible de connaître la pauvreté lors de sa vieillesse. Cette anxiété quant à l'avenir affecte de manière négative le sentiment de satisfaction des employés laïcs envers leur travail, ainsi que leur niveau d'engagement.

Les employés laïcs valorisent l'Église en tant qu'environnement de travail qui offre une certaine flexibilité et dans lequel il existe des gens qui se soucient d'eux de manière personnelle. En termes de structures formelles d'emploi, telles que l'affectation correcte des employés dans des classifications cadre et non cadre de compensation pour les heures supplémentaires, la création ou la mise à jour de descriptions de tâches et les évaluations de performance annuelles, le dossier de l'Église est dans l'ensemble insatisfaisant. Ces faibles pratiques d'emploi formel de l'Église érodent graduellement le sens de la mission et le plaisir que les employés laïcs retirent de leur travail.

Les résultats indiquent qu'environ 30 % des employés laïcs qui travaillent dans un contexte de congrégation et qui répondent aux critères d'éligibilité de la Résolution D165a de la Convention générale de 1991 — dont l'intention était d'offrir des pensions aux employés laïcs qui travaillent un minimum de 1 000 heures par an —

ne reçoivent pas les prestations de retraite de laïcs envisagées par cette résolution, cela plus de 17 ans après son adoption.

Le pourcentage annuel estimé de revenus d'exploitation nécessaires pour offrir des prestations de retraite aux employés laïcs qui ne reçoivent actuellement pas ces indemnités varie de 0,03 % à 1,02 % avec une moyenne de 0,60 %, soit 12 à 34 USD par unité de nantissement, selon la taille de la congrégation, avec une moyenne de 20,80 USD. Pour calculer les coûts moyens pour les congrégations, les estimations de coûts se sont basées sur la compensation reportée par le biais du recensement de 2007 des employés laïcs, ainsi que sur les données de rapport paroissial de ces congrégations. Nous avons supposé un taux de contribution des employeurs de 9 %.

Une étude plus détaillée des contextes uniques aux diocèses d'Outre-mer est nécessaire à cause de diverses réglementations fiscales et locales. Alors qu'il serait difficile, voire impossible, de structurer un régime unique de retraite à contribution définie qui couvre les employés laïcs dans les diocèses d'Outre-mer, les prestations de retraite de ces employés pourraient être offertes par un régime ou par une série de régimes de retraite d'indemnités définis. Cependant, la création d'un régime unique d'indemnités défini qui couvre tous les diocèses d'Outre-mer risque d'être irréalisable en raison des législations locales. En outre, toute conception de régime doit prendre en compte les régimes de retraite variables proposés par les gouvernements dans les diocèses d'Outre-mer.

Le rapport soutient le travail du Groupe de travail de l'Église visant à étudier les politiques et les pratiques d'emploi et le groupe d'étude de faisabilité.

Les résultats de l'Étude complète sur les employés laïcs ont soutenu le travail du Groupe de travail de l'Église à étudier les politiques et les pratiques d'emploi et la recherche du groupe d'étude de faisabilité visant à établir si les indemnités de régime de retraite pour les employés laïcs doivent être rendues obligatoires et gérées par un prestataire unique.

Le groupe de travail a déterminé que la Résolution D165a de la Convention générale de 1991 qui exigeait des régimes de retraite pour les employés laïcs qui travaillent un minimum de 1 000 heures par an a été respectée à un degré substantiel (environ 70 % des congrégations nationales et 93 % des diocèses nationaux s'y sont conformés), mais un grand nombre d'employés laïcs reste sans couverture.

Les rapports du Groupe de travail et du groupe d'étude sur la faisabilité, accompagnés d'une résolution proposée et d'un changement canonique, ont été présentés au Conseil exécutif de l'Église épiscopale qui les a approuvés lors de sa réunion d'octobre 2008, et la résolution et le changement canonique ont été appuyés par le Conseil d'administration du Fonds de Pension de l'Église (Church Pension Fund) lors de sa réunion de novembre 2008.

Points principaux de la résolution et du changement canonique proposés :

- Que l'Église établisse un système de régime de retraite obligatoire pour les employés laïcs dont il est prévu qu'ils travaillent un minimum of 1 000 heures par an pour tout diocèse, paroisse, mission nationale, ou toute autre organisation ecclésiastique ou entité sujette à l'autorité de l'Église.
 - Que le Fonds de Pension de l'Église soit autorisé à établir et à gérer le système de régime de retraite des employés laïcs de l'Église.
 - Le système de régime de retraite des employés laïcs doit proposer des indemnités qui, initialement, comprendront des régimes à prestations définies et des régimes à niveau de cotisation donné.
 - Les niveaux de contribution doivent rester les mêmes que ceux de la Résolution D165a de la Convention générale de 1991 qui demande une contribution de l'employeur non inférieure à 9 % pour un régime à prestations définies, et s'il s'agit d'un régime à niveau de cotisation donné, la cotisation de base de l'employeur ne sera pas inférieure à 5 %, cela avec une contrepartie d'au moins 4 % de la part de l'employé.
- Il sera permis aux régimes à prestations définies de continuer aussi longtemps que la conception de leur régime offre des indemnités de retraite non inférieures à celles exigées par la résolution proposée.
 - La mise en œuvre du système obligatoire de retraite des employés laïcs ne sera pas terminée avant le 1er janvier 2011, mais pas plus tard que le 1er janvier 2012.
 - Qu'une étude plus approfondie soit entreprise par le Fonds de Pension de l'Église sur la faisabilité de l'inclusion de diocèses épiscopaux d'Outre-mer dans le système de retraite des employés laïcs, et rapportée lors de la 77e Convention générale.

Nous sommes ouverts à vos commentaires et à vos questions. Contactez Linda Puckett au (800) 223 6602 poste 6260 ; lpuckett@cpg.org.

Régime d'assurance-maladie confessionnel : Étude et recommandations

Au bout de trois ans d'études et de délibération, le Conseil d'administration du CPF a approuvé la recommandation à la 76e Convention générale d'un régime d'assurance-maladie confessionnel. Citons comme avantages de ce régime le fait d'adresser la disparité d'offre de régimes d'assurance-maladie aux employés de l'Église, la durabilité financière, le contrôle et le choix diocésains et des économies substantielles pour l'Église.

En cette période économique difficile, les problèmes de justice sociale contre lesquels notre Église lutte depuis longtemps deviennent plus cruciaux que jamais. L'une des questions les plus pressantes à ce jour est comment rendre accessible et abordable le régime d'Assurance Maladie à tous ceux qui servent l'Église. Bien imbu de cette problématique, la 75e Convention générale a autorisé le CPG à conduire une étude sur l'ensemble de l'Église au sujet des coûts et des problèmes liés à l'offre de régimes d'assurance-maladie à tout le clergé et à tous les employés laïcs, incluant une analyse du régime d'assurance-maladie confessionnel et une recommandation à son sujet, et lui demande de lui fournir un rapport au mois de juillet, lors de la 76e Convention générale.

Le principal objectif de cette étude a été de mener une recherche complète sur l'offre et le financement de régimes d'assurance-maladie aux employés sur l'ensemble de l'Église épiscopale. Les régimes d'assurance-maladie pour le clergé et les employés laïcs qui travaillent aujourd'hui dans l'Église sont offerts à travers un programme volontaire. Il n'existe à l'heure actuelle aucune résolution ni aucun canon contraignant de la Convention générale qui exigent des diocèses, des congrégations ou des agences officielles de l'Église qu'ils offrent de telles indemnités à leurs employés. Au moment de la rédaction de ce document, plus de 75 % des diocèses nationaux offrent des indemnités de santé de groupe en tant qu'employeurs par le biais du Trust médical de l'Église épiscopale.

Le régime d'assurance-maladie confessionnel résultant, tel que recommandé par le Conseil d'administration de la Caisse de retraite de l'Église, est un modèle socialement et financièrement durable d'offre de régimes d'assurance-maladie aux employés. Il a été conçu en prenant en considération des questions de justice sociale de plus, les économies générées, les indemnités qu'il améliore et l'accès qu'il offre dépassent toute autre alternative disponible.

L'avantage significatif du régime d'assurance-maladie confessionnel est qu'il génère des économies substantielles

L'établissement du régime d'assurance-maladie confessionnel atteindra un certain nombre d'objectifs :

- le premier est une économie estimée à 134 millions d'USD pour l'Église épiscopale au cours des six premières années en tirant parti de sa taille hétérogène pour l'achat à grande échelle de régimes d'assurance-maladie.
- le second, est qu'il équilibre les contraintes financières de l'Église par le coût de l'offre de régimes d'assurance-maladie adéquats pour les employés.
- le troisième, est qu'il s'attaque au problème de la disparité de la couverture d'assurance-maladie accordée au clergé et aux employés laïcs dont il est prévu qu'ils travaillent régulièrement un minimum de 1 500 heures par an.

- le quatrième, est qu'il permet un contrôle diocésain/ au niveau de groupe afin que les diocèses, les agences et les institutions aient la flexibilité de prendre des décisions au sujet des régimes d'assurance-maladie qui reflètent la politique et les préférences locales.
- Finalement, il donne accès à tous les employés éligibles,⁴ selon les règles du Trust médical de l'Église épiscopale, des employeurs qui participent, d'acheter des régimes d'assurance-maladie à un tarif de groupe, même si leurs employeurs ne sont pas tenus, selon un canon, de financer une portion du coût de la couverture.

Le régime d'assurance-maladie confessionnel se base sur une recherche approfondie

Depuis la dernière Convention générale, des données complètes ont été recueillies auprès des diocèses, des congrégations (cathédrales, paroisses, missions et chapelles), des agences épiscopales et autres sources pour élargir la compréhension de la situation actuelle des indemnités de prestation de l'Église épiscopale. Une évaluation approfondie a été effectuée en ce qui concerne l'approche actuelle de l'Église concernant l'offre de régimes d'assurance-maladie aux employés ainsi que les coûts passés, actuels et projetés, la collecte de données sur les régimes d'assurance-maladie, les données démographiques, la politique, la compensation, les informations budgétaires, la prise de conscience et les opinions.

Un grand nombre d'employeurs, de membres du clergé et d'employés laïcs ont été interrogés tout au long du processus d'étude par le biais d'un recensement formel, de plusieurs sondages et de demandes de collecte de données, de présentations en personne, de groupes spécialisés et de discussions de groupe. Des réponses et des données ont été reçues de 95 diocèses, de 3 000 congrégations et de plus de 8 000 membres du clergé et employés laïcs.

En outre, tout au long des années 2007 et 2008, l'équipe de projet a voyagé énormément pour animer plus de 30 groupes spécialisés et groupes rassemblant des commentateurs avec plus de 1 100 membres du clergé et employés laïcs pour connaître leurs perspectives sur l'éligibilité, le partage des coûts, la conception du programme, le modèle et la résolution proposés.

Modèle du régime d'assurance-maladie confessionnel : Administration centralisée avec contrôle, choix et options diocésains/de groupe.

L'objectif général du régime de santé confessionnel est de donner aux diocèses, aux congrégations et aux agences de l'Église épiscopale un choix de régimes qui offrent des indemnités égales ou supérieures à celles offertes par le biais de régimes d'assurance-maladie existants, cela pour le même coût ou à moindre coût.

⁴ Actuellement, les directives du Trust médical de l'Église épiscopale indiquent de manière générale que les salariés horaires, dont il est prévu qu'ils travaillent régulièrement un minimum de 20 heures par semaine, et tous les employés salariés sont éligibles.

Chaque diocèse ou groupe aura la capacité de prendre des décisions, comme ils le font aujourd'hui, concernant la spécificité du régime de prestations, ainsi que le nombre d'options à offrir aux employés. Tandis que le régime d'assurance-maladie confessionnel est administré par un sponsor de programme unique (le Trust médical de l'Église épiscopale), il donnera aux employeurs épiscopaux la capacité d'offrir des options de régimes d'assurance-maladie multiples aux employés, qu'il s'agisse de programmes d'OGISS à prestataires privilégiés (PPO) comportant tout un ensemble de franchises, de coassurances, et de quotes-parts administratives, ou de programmes d'organismes d'assurance-maladie (HMO). En outre, au moins un régime d'assurance-maladie à franchise élevée/régime d'assurance-maladie de compte d'épargne de santé (HDHP/HSA) sera disponible.

Chaque diocèse pourra établir des consignes de partage de frais minimum des employeurs et prendre des décisions concernant l'offre ou le refus d'offre d'indemnités aux conjoints de même sexe, et déterminer la participation d'écoles, de garderies d'enfants et autres institutions diocésaines. Enfin, il est important de comprendre que la résolution et le langage canonique recommandés n'exigent pas la participation des écoles paroissiennes, c'est une décision à prendre au niveau diocésain.

En plus de donner aux employeurs épiscopaux plusieurs options d'indemnités parmi lesquelles choisir, le régime d'assurance-maladie confessionnel donnera aussi aux diocèses et aux groupes la capacité de choisir des programmes qui fonctionnent avec un ou plusieurs de ses partenaires de produit nationaux, parmi lesquels BlueCross, BlueShield, Aetna, United Healthcare, CIGNA, Kaiser, Group Health et un certain nombre de régimes d'assurance-maladie gérés au niveau régional. Notre recherche et notre analyse révèlent que plus de 95 % des employés peuvent être transférés à un régime d'assurance-maladie figurant sous le programme confessionnel en utilisant l'un de ces six partenaires de produit sans augmentation des coûts déboursés ni perte de prestataires individuels.

Tirer parti de la taille de l'Église épiscopale

La résolution recommande que tous les diocèses nationaux, y compris ceux de Porto Rico et des Îles Vierges, ainsi que toutes les congrégations (c.-à-d. cathédrales, paroisses, missions et chapelles) et les agences officielles de l'Église épiscopale, se rassemblent comme une seule entité pour l'achat de prestations de santé pour les employés. Les organismes ou corps ecclésiastiques officiels (soumis à l'autorité de la Convention générale) ont été définis comme La Société Missionnaire Nationale et Étrangère (The Domestic and Foreign Missionary Society), Le Fonds de Pension de l'Église (Church Pension Fund), L'Assistance et le Développement Episcopal (Episcopal Relief and Development), le Mouvement d'Avant-garde (Forward Movement), Le Séminaire Théologique Général (The General Theological Seminary) et les Archives. D'autres sociétés, organismes ou corps de l'Église peuvent participer de manière volontaire.

Employés auxquels il est exigé d'offrir des indemnités

La résolution et le canon demandent aux diocèses, aux congrégations et aux agences officielles d'offrir et de se mettre d'accord pour financer une portion des coûts des primes de régimes d'assurance-maladie pour le clergé et les employés laïcs qui ont un horaire de travail prévoyant un

minimum de 1 500 heures par an pour l'un des employeurs de l'Église épiscopale. La portion de la prime de l'employé financée par une congrégation sera déterminée par chaque diocèse. D'autres membres du clergé et employés laïcs éligibles pourront participer de manière volontaire si leur employé participe au plan de santé confessionnel.

Flexibilité des indemnités pour les employés

Alors que le canon exige la participation de certains employeurs épiscopaux, il n'exige pas la participation de tous les membres du clergé et employés laïcs. Les employés qui bénéficient d'un régime d'assurance-maladie par l'intermédiaire de sources agréées seront autorisés à ne pas participer à la couverture (« renoncer ») dans le cadre du régime d'assurance-maladie et ils pourront choisir de conserver le régime d'assurance-maladie qui leur est offert par la source agréée. Citons comme exemple une couverture santé fournie par l'emploi d'un conjoint ou d'un partenaire, les indemnités du service militaire offertes par Tricare ou la couverture provenant d'un employeur antérieur.

Offrir fiabilité, choix et efficacité

Si la Convention générale approuve la résolution recommandée, un certain nombre de conséquences positives se concrétiseront au cours du prochain triennat. La première sera un niveau significatif d'économies pour nos diocèses, nos congrégations et agences, des économies qui sont vraiment nécessaires, particulièrement en ces temps d'incertitude économique.

En outre, le régime d'assurance-maladie confessionnel donne aux employeurs épiscopaux tout un ensemble d'options qui procurent des indemnités abordables et complètes, une couverture transférable et une protection financière qui prévient les dépenses de prestations de soin catastrophiques pour notre clergé et nos employés laïcs. Tout cela est accompli tout en aidant les diocèses et les congrégations à réaliser des économies substantielles.

Un autre avantage est l'administration simplifiée des diocèses épiscopaux et des congrégations, ce qui simplifiera aussi le traitement de nos partenaires de régimes d'assurance-maladie et réduira donc les coûts.

Adresser la disparité de l'offre actuelle de régimes d'assurance-maladie

Dans l'Église épiscopale d'aujourd'hui, les employés à plein temps ne sont pas traités équitablement lorsqu'il s'agit de l'offre et du financement des régimes d'assurance-maladie. Selon les recherches, 83 % des membres du clergé à plein temps obtiennent leur régime d'assurance-maladie auprès de leur employeur épiscopal et, dans les deux-tiers des cas, ce régime couvre aussi les personnes qui sont à leur charge. Environ 90 % des membres du clergé ont indiqué que leur diocèse ou congrégation finançait le coût complet du régime d'assurance-maladie de leur clergé.

Le scénario des employés laïcs à plein temps est étonnamment différent. Seuls 64 % des employés laïcs à plein temps rapportent obtenir leur régime d'assurance-maladie auprès de leur employeur épiscopal. Environ un tiers des employés laïcs qui bénéficient d'un régime d'assurance-maladie à travers l'Église signalent qu'ils couvrent également les personnes qui sont à leur charge à travers ce régime. Cependant, 50 % des employés laïcs ont indiqué qu'ils payaient 50 % ou plus de leurs primes d'assurance-maladie.

Un des objectifs du régime d'assurance-maladie confessionnel est de lutter contre cette disparité. Sous le régime d'assurance-maladie confessionnel, chaque diocèse établira une politique pour ses congrégations concernant le montant que chaque congrégation doit contribuer envers le coût des régimes d'assurance-maladie pour les employés qui travaillent à temps plein, c.-à-d. au moins 1 500 heures par an. La résolution exige que la politique diocésaine s'applique à tous les employés, à tout le clergé et à tous les membres laïcs qui travaillent au moins 1 500 heures par an. Chaque diocèse doit avoir sa politique en place au plus tard le 31 décembre 2012. Ainsi, à partir du 1er janvier 2013, tous les membres du clergé et tous les employés laïcs à plein temps recevront le même niveau de financement pour leur régime d'assurance-maladie.

Estimation de 134 millions d'USD d'économies pour l'Église lors de la première période de six ans

La situation économique du secteur américain des soins de santé exige que les acheteurs s'efforcent de réaliser des économies d'échelle puisque les groupes plus grands entraînent des coûts unitaires inférieurs. Des estimations actuarielles prudentes prouvent que, en suivant le régime d'assurance-maladie confessionnel mandaté, les économies potentielles de l'Église pour la première année découlant de la mise en œuvre complète du régime seront d'au moins 10 %, soit environ 17,7 millions d'USD pour les membres du clergé épiscopal et les employés laïcs qui bénéficient à l'heure actuelle d'un régime d'assurance-maladie ; des économies cumulées de 58,2 millions d'USD sur trois ans et de 134 millions d'USD sur six ans.

Détermination des coûts futurs et de leur impact

En suivant la recommandation actuelle, le régime d'assurance-maladie confessionnel exigera des employeurs épiscopaux qu'ils offrent ce régime, et qu'ils y contribuent, pour tous les employés qui travaillent un minimum de 1 500 heures par an, à l'exception de ceux qui choisiront de ne pas y participer parce qu'ils sont couverts par d'autres sources agréées. En outre, le régime d'assurance-maladie confessionnel éradique la disparité de financement du régime d'assurance-maladie entre le clergé et les employés laïcs. Avec l'introduction d'une parité, environ 300 employés laïcs actuellement sans couverture deviendront assurés par leurs employeurs de l'Église en raison du nombre d'heures de travail et d'une tarification plus abordable. Les besoins en personnel futurs de l'Église épiscopale étant presque impossibles à prédire, il est difficile de projeter l'impact financier au niveau des diocèses ou des paroisses lorsque les conditions de parité entreront en vigueur en 2013, et au-delà. Cependant, selon les recherches et analyses approfondies menées à ce jour, les économies réalisées par des économies d'échelle découlant du pouvoir d'achat de notre groupe agrandi, de l'élimination de la plupart des impôts étatiques sur les primes et des frais de courtage, de la réduction des frais de service administratifs de nos partenaires de produits et de l'amélioration des risques de santé sous-jacents du nouveau groupe d'employés, contrebalanceront toute augmentation de coût résultant d'une augmentation du nombre d'employés couverts et offriront encore à l'Église des économies solides.

La situation des diocèses d'Outre-mer est complexe ; des solutions propres à chaque pays sont nécessaires

L'étude et la recherche approfondies réalisées concernant les régimes d'assurance-maladie dans les diocèses épiscopaux d'Outre-mer ont mené à une nouvelle prise de conscience de l'énormité de la tâche à laquelle fait face l'Église épiscopale alors qu'elle cherche à offrir des régimes d'assurance-maladie adéquats aux employés, particulièrement à ceux qui travaillent dans ces différents pays.

Plusieurs des diocèses d'Outre-mer (p. ex. l'Équateur, la Colombie et le Venezuela) disposent de régimes d'assurance-maladie nationaux. Cependant, la situation dans ces pays est compliquée et l'existence d'un régime d'assurance-maladie national ne garantit pas que le clergé et les employés laïcs aient accès à un régime adéquat. En fait, l'analyse révèle que le clergé et les employés laïcs n'ont souvent pas accès aux services de soins de santé adéquats malgré la disponibilité de ces régimes d'Assurance-Maladie nationaux. Le problème est accentué par le fait que le coût du régime d'assurance-maladie privé le plus élémentaire dépasse généralement la capacité des congrégations et/ou des diocèses à l'offrir.

De nombreux problèmes et soucis ont été mis à jour par cette recherche, et le Fonds de Pension de l'Église collabore activement avec les évêques et les responsables des diocèses d'Outre-mer au développement de recommandations constructives qui peuvent les aider à répondre aux besoins en régime d'assurance-maladie de leurs employés.

Nous sommes ouverts à vos commentaires et à vos questions. Contactez-nous par courriel à l'adresse dhpstudy@cpg.org ou appelez Tim Vanover au (800) 223 6602 poste 9405.

Nous espérons que vous vous réfèrerez également au *Rapport de la Convention générale* du Church Pension Group qui sera distribué en juin 2009 et qui contiendra des informations plus développées sur le régime d'assurance-maladie confessionnel.

Pour obtenir des informations à jour concernant l'étude, visitez la page du site web du CPG à l'adresse www.cpg.org/healthcarestudy

Augmentation de la subvention du CPF a titre de complémentaire Medicare pour les retraités du clergé : Coût total de l'assurance Tous risques toujours couvert malgré l'augmentation des primes

Le Trust médical de l'Église épiscopale a modernisé les régimes complémentaires Medicare pour les retraités de plus de 65 ans. En 2003 Les assurances Tous risques et Supérieur ont été introduites puis complétées plus tard par l'assurance Plus. Ainsi, les retraités peuvent maintenant choisir parmi trois régimes pour répondre à leurs besoins en prestations de soins et en fonction de leurs ressources financières. Bien que ces régimes aient été continuellement améliorés — des prestations pour frais d'aides auditives et frais de déplacement ont été ajoutées à tous les régimes et des indemnités complémentaires ont été ajoutées à l'assurance Tous risques, le coût de ces régimes pour les retraités n'a augmenté qu'une seule fois depuis la mise en œuvre du régime il y a cinq ans.

Malgré l'apport d'un certain financement gouvernemental pour inclure des médicaments sur ordonnance, ainsi que les économies administratives et d'achat en groupe réalisées via Medco, il est devenu nécessaire d'augmenter le coût mensuel des trois régimes d'assurance pour 2009, principalement en raison de l'inflation des tarifs médicaux et des médicaments sur ordonnance et de l'utilisation fréquentes de ces médicaments.

Cependant, le Conseil d'administration du Fonds de Pension de l'Église (CPF) a approuvé l'augmentation de la subvention du CPF a titre complémentaire Medicare pour les retraités de plus de 65 ans de 250 USD par bénéficiaire par mois à 265 USD, ce qui couvre complètement l'augmentation de coût du régime d'assurance Tous risques pour 2009, tout en éliminant

le besoin de mettre en œuvre une augmentation de coût parmi les titulaires des régimes d'assurance Plus et Supérieur pour 2009.⁵

En outre, plusieurs améliorations ont été apportées au régime médical des personnes de plus de 65 ans.

- Programme plaidoyer pour la santé (Health Advocate) : Ce programme offre un vaste éventail d'assistance dans le domaine des prestations de soins, y compris des réponses au sujet d'une affection médicale, une aide pour trouver les meilleurs docteurs et hôpitaux, obtenir un second avis, résoudre des déclarations de sinistre et corriger des erreurs de facturation, ainsi qu'une aide pour les questions relatives aux soins des personnes âgées.
- Programme d'assistance aux employés : Ce programme offre des conseils gratuits et des services d'assistance aux bénéficiaires du régime et aux membres de leur foyer.
- Élimination de la quote-part de 10 USD pour examen ophtalmologique : À partir de janvier 2009, aucune quote-part ne sera demandée pour un examen ophtalmologique.

Pour obtenir une description complète des prestations de soins et de leurs coûts pour les régimes complémentaires Medicare destinés aux retraités de plus de 65 ans, veuillez contacter l'équipe de service aux bénéficiaires du régime post-retraite au (866) 273 4545 ou à l'adresse électronique mtcustserv@cpg.org.

Développement du programme de protection (Safeguarding)

L'une des manières dont nous servons l'Église est par l'offre d'un ensemble d'outils et de programmes de gestion des risques. Le programme de protection (*Safeguarding*), une série de formations et d'informations visant à empêcher l'abus, l'exploitation et le harcèlement sexuels, s'est développé de manière considérable.

Ce programme de prévention contre la mauvaise conduite a été initialement introduit en 2004 par le biais de la formation vidéo et du programme éducatif protéger les enfants de Dieu (*Safeguarding God's Children*), qui a pour but d'empêcher l'abus sexuel des enfants et d'y faire face via des Politiques modèles pour la protection des enfants et de la jeunesse contre les abus sexuels. Cette vidéo et ces politiques sont disponibles en anglais et en espagnol. Nous avons aussi l'an dernier commencé à offrir une version Web de ce programme, afin d'entendre et de rendre accessible la formation sur la prévention de l'abus sexuel des enfants.

En réponse aux demandes de nouveaux matériels de formation et de nouvelles politiques au sujet de l'exploitation sexuelle des adultes et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail formulées par de nombreuses personnes et groupes de l'Église, nous avons développé en 2008 deux programmes de formation et d'éducation : Protéger le peuple de Dieu : Prévention de l'exploitation sexuelle dans les communautés de la Foi (*Safeguarding God's People: Preventing Sexual Exploitation in Communities of Faith*), et Sauvegarder le peuple de Dieu : Prévention du harcèlement sexuel parmi les travailleurs de l'Église (*Safeguarding God's People: Preventing Sexual Harassment of Church Workers*). À la fin 2008, nous avons formé plus de 200 personnes provenant de plus de 65 diocèses comme formateurs de ces programmes. En partenariat avec The Nathan Network, nous avons également développé et introduit des *Politiques modèles pour la prévention de l'exploitation sexuelle des adultes* et des *Politiques modèles pour la prévention du harcèlement sexuel des travailleurs de l'Église*.

⁵Aunque no es obligatorio por las reglas del Plan, esperamos continuar brindando asistencia similar posjubilación en el futuro; sin embargo, no podemos prometer que algo será "para siempre".

The Church Pension Fund Board of Trustees

David R. Pitts

Chair, The Church Pension Fund
Chairman and CEO
Pitts Management Associates, Inc.
Baton Rouge, LA

The Rt. Rev. Gayle E. Harris, D.D.

Vice Chair, The Church Pension Fund
Bishop Suffragan of Massachusetts

The Rt. Rev. Peter James Lee, D.D.

Vice Chair, The Church Pension Fund
Bishop of Virginia

The Very Rev. M. L. Agnew, Jr.

Dean (retired), St. Mark's Cathedral
Bullard, TX

James E. Bayne

Manager (retired), Benefits Finance
and Investment, Exxon Mobil Corporation
Dallas, TX

Sheridan C. Biggs

Partner (retired), Price Waterhouse
Quaker Street, NY

The Rev. A. Thomas Blackmon

Rector, Christ Episcopal Church
Covington, LA

David L. Brigham

Partner, Manchester Capital Management
President and CEO (retired), J.P. Morgan
Investment Management Inc.
Weston, VT

The Rev. Dr. Randall Chase, Jr.

Acting President and
Dean of Administration
Episcopal Divinity School
Cambridge, MA

Barbara B. Creed, Esq.

Of Counsel, Trucker Huss, APC
San Francisco, CA

Vincent C. Currie, Jr.

Administrator
Diocese of the Central Gulf Coast
Pensacola, FL

The Rev. Carlson Gerdau

New York, NY

Deborah Harmon Hines, Ph.D.

Associate Vice Chancellor
University of Massachusetts Medical School
Worcester, MA

The Rt. Rev. Robert H. Johnson, D.D.

Bishop of Western North Carolina (retired)
Asheville, NC

Canon Joon D. Matsumura

Comptroller (retired)
Diocese of Los Angeles
Yorba Linda, CA

Virginia A. Norman

Treasurer, Iglesia Episcopal Dominicana
Santo Domingo, Dominican Republic

The Rt. Rev. Claude E. Payne, D.D.

Bishop of Texas (retired)
Salado, TX

Diane B. Pollard

Independent Benefits/
Human Resources Consultant
New York, NY

Quintin E. Primo III

Chairman and CEO
Capri Capital Partners LLC
Chicago, IL

The Rt. Rev. V. Gene Robinson, D.D.

Bishop of New Hampshire

Katherine Tyler Scott

Managing Partner, Ki ThoughtBridge
Indianapolis, IN

T. Dennis Sullivan

President and CEO
The Church Pension Fund
New York, NY

The Very Rev. George L. W. Werner, D.D.

Dean Emeritus, Trinity Cathedral
Sewickley, PA

Cecil Wray, Esq.

Partner (retired), Debevoise & Plimpton
New York, NY

The Rt. Rev. Wayne P. Wright, D.D.

Bishop of Delaware

The Episcopal Church Medical Trust Strategy and Policy Committee

David R. Pitts, Chair

Chair, The Church Pension Fund
Chairman and CEO
Pitts Management Associates, Inc.
Baton Rouge, LA

The Very Rev. George L. W. Werner, D.D., Vice Chair

Dean Emeritus, Trinity Cathedral
Sewickley, PA

The Rev. A. Thomas Blackmon

Rector, Christ Episcopal Church
Covington, LA

The Rev. Dr. Randall Chase, Jr.

Acting President and
Dean of Administration
Episcopal Divinity School
Cambridge, MA

Barbara B. Creed, Esq.

Of Counsel, Trucker Huss, APC
San Francisco, CA

Vincent C. Currie, Jr.

Administrator
Diocese of the Central Gulf Coast
Pensacola, FL

The Rev. Carlson Gerdau

New York, NY

Deborah Harmon Hines, Ph.D.

Associate Vice Chancellor
University of Massachusetts Medical School
Worcester, MA

Robert Leamer, Esq.

Senior Vice President & General Counsel
Metropolitan Jewish Health System
Brooklyn, NY

Diane B. Pollard

Independent Benefits/
Human Resources Consultant
New York, NY

Edgar S. Starns, CPA

Postlethwaite & Netterville, APAC
Baton Rouge, LA

T. Dennis Sullivan

President and CEO
The Church Pension Fund
New York, NY

The Rt. Rev. Wayne P. Wright, D.D.

Bishop of Delaware

