

Résolution D045 de la Convention générale Résumé du rapport du Fonds de pension de l'Église

En 2018, la 79e Convention générale a adopté la Résolution D045 demandant au Church Pension Fund (CPF)

- d'étudier les mesures nécessaires pour garantir l'équité en matière de retraite, qu'il a définie comme l'octroi de prestations financières projetées égales pour les travailleurs laïcs et ordonnés de l'Église, à rémunération équivalente ;
- comparer les régimes possibles avec les prestations de retraite proposées par des organisations comparables autres que les églises ; et
- communiquer les résultats de l'étude au Conseil exécutif d'ici le 1er juillet 2020 pour qu'ils soient communiqués à l'Église au sens large, y compris, mais sans s'y limiter, la 80e Convention générale.

Ce rapport résume les conclusions du CPF relatives à l'équité en matière de retraite pour les travailleurs laïcs et ordonnés de l'Église au niveau national. Ces conclusions et d'autres sur le sujet de la parité et de l'équité, y compris l'équité en matière de retraite pour les travailleurs internationaux laïcs et ordonnés de l'Église, seront intégrées dans la réponse du CPF à la résolution 2018-A237, qui exhorte le CPF à étudier la disparité entre la rémunération et la retraite dans diverses catégories démographiques et à proposer des modèles de retraite supplémentaires pendant que l'Église œuvre pour la parité.

Alors que l'Église poursuit les débats sur l'équité en matière de retraite, il est important de reconnaître les différents points de vue qui existent dans l'Église. Ceux-ci comprennent (mais sans s'y limiter)

- les nombreux types de ministère au sein de l'Église, notamment les différents niveaux de rémunération pour différents rôles ;
- des points de vue variables sur les définitions de parité et d'équité ;
- des philosophies d'équité contrastées en matière de retraite (amener tout le monde au plus haut niveau d'avantages sociaux par rapport à un dénominateur commun abordable) ; et
- des croyances divergentes concernant les prestations de retraite de l'Église, notamment le sentiment par certains que les prestations du clergé sont trop généreuses par rapport au marché et le clergé exprimant son inquiétude quant à la réduction de ses prestations, tandis que de nombreux employés laïcs se sentent moins valorisés que le clergé en raison d'une rémunération et des prestations de retraite plus faibles.

Bien que nous reconnaissons que plusieurs points de vue existent, la position du CPF est neutre. Nous ne prôtons aucune approche particulière. Chacune des considérations concernant les capitaux propres de retraite s'accompagne de pour et de contre. Nous espérons que les informations contenues dans ce rapport aideront l'Église à faire avancer ces importants débats et à soutenir sa prise de décision. Bien que les informations contenues dans ce rapport soient basées sur les données et fournissent des détails à l'appui, nous savons que la préparation à la retraite est plus qu'un ensemble de chiffres. Il s'agit en fin de compte de la qualité de vie et du bien-être des employés laïcs et du clergé pendant leurs années de retraite.

Principales conclusions

Voici les principaux résultats de l'étude du CPF, avec des informations plus détaillées à partir de la page 6 :

- Le CPF continue de soutenir les régimes à prestations et à cotisations définies pour les travailleurs laïcs et ordonnés éligibles, même si la plupart des employeurs américains en dehors de l'Église épiscopale ont abandonné les régimes à prestations définies. Le soutien du CPF aux régimes à prestations définies, qui repose sur une analyse détaillée, a également été confirmé par des experts externes. L'analyse indique que dans la grande majorité des cas, en admettant les mêmes niveaux de cotisation de l'employeur, les régimes à prestations définies offriraient aux participants des prestations plus élevées que les régimes à cotisations définies. Cela dit, les régimes à cotisations définies continuent d'être une composante importante des stratégies de retraite des membres du clergé et des employés laïcs.
- 96 % des employeurs épiscopaux qui sont soumis à l'autorité de l'Église proposent des prestations de retraite aux employés laïcs éligibles, bien qu'apparemment le passage de certains employés laïcs de temps plein à temps partiel (moins de 20 heures par semaine) devienne une pratique plus répandue. Parmi ceux qui proposent des prestations de retraite, on estime que 90 % d'entre eux proposent un régime de retraite à cotisations définies (Lay DC Plan) aux employés laïcs de l'Église épiscopale et que seulement 10 % proposent un régime de retraite [à prestations définies] (Lay DB Plan) aux employés laïcs de l'Église épiscopale, les deux étant gérés par le CPF. La participation des employés laïcs et les économies réalisées dans le cadre du régime de retraite à cotisations définies a augmenté de 88 % et 220 % respectivement depuis que le système de retraite des employés laïcs a été rendu obligatoire en 2009 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 au taux de cotisations de 18 % imposé aux membres du clergé éligibles dans le cadre du régime de retraite du clergé de la Caisse de retraite de l'Église (Régime de retraite du clergé). Cependant, il convient de considérer que les employeurs doivent payer les cotisations de Sécurité sociale des employés laïcs, mais ne sont pas tenus de payer les cotisations de Sécurité sociale des membres du clergé, bien que nous comprenions que de nombreux employeurs augmentent la rémunération imposable du clergé pour couvrir ces cotisations.
- Le régime de retraite du clergé et les régimes associés offrent un ensemble d'avantages sociaux au-delà des pensions de retraite financés par les cotisations de 18 % et les revenus d'investissement. Le régime de retraite à prestations définies des employés laïcs prévoit le versement de prestations de retraite, de prestations en cas de décès et de prestations d'invalidité de longue durée aux participants actifs, tandis que le régime de retraite à cotisations définies des employés laïcs ne prévoit que le versement de prestations de retraite.
- Les cotisations de base de l'employeur et les cotisations de contrepartie allant jusqu'à 9 % du régime de retraite à cotisations définies dépassent largement le niveau offert par les entreprises à but non lucratif (moyenne de 3,8 %) et le secteur en général (moyenne de 4,3 %).
- Le régime de retraite du clergé, le régime de retraite à prestations définies et le régime de retraite à cotisations définies 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.

De nombreuses informations sur le sujet de la parité et de l'équité ont été compilées à partir de près de 20 rencontres organisées par le CPF durant l'an passé. Voici quelques-uns des principaux points à retenir :

- Bien que de nombreuses personnes aient exprimé leur inquiétude concernant la parité et l'équité des prestations, ces notions n'ont pas la même signification pour tout le monde.
- De nombreux employés laïcs perçoivent leurs prestations de retraite comme généreuses par rapport au secteur dans son ensemble, mais expriment leur inquiétude concernant la parité et l'équité par rapport aux prestations de retraite du clergé.
- Les philosophies diffèrent en termes des éventuelles actions destinées à garantir l'équité. Certains veulent que tout le monde atteigne le plus haut niveau d'avantages sociaux, tandis que d'autres pensent que les avantages sociaux devraient être réduits à un dénominateur commun que tous les employeurs du clergé peuvent se permettre.
- 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.

Comme indiqué précédemment, ces résultats et informations supplémentaires seront intégrés dans la réponse du CPF à la Résolution 2018-A237 qui examinera la disparité entre la rémunération et la retraite dans diverses catégories démographiques et proposera d'autres modèles de retraite alors que l'Église œuvre pour la parité.

La Résolution D045 demande au CPF d'étudier les mesures nécessaires pour garantir l'équité en matière de retraite, définie comme l'octroi de prestations financières projetées égales pour les travailleurs laïcs et ordonnés de l'Église, à rémunération équivalente. Dans le secteur, un taux de pension de retraite (c.-à-d., le pourcentage de la rémunération finale nécessaire à la retraite pour maintenir le même niveau de vie) est généralement utilisé pour illustrer les prestations financières prévues par un régime de retraite. On relève deux autres conclusions majeures à cet égard :

- Tout compte fait, (âge à la date d'entrée en fonction et de départ à la retraite et rémunération), les participants au régime de retraite des membres du clergé devraient bénéficier d'une pension de retraite un peu plus élevée que les participants aux régimes à prestations définies et à cotisations définies des employés laïcs.
- Les employeurs devront peut-être augmenter leurs cotisations aux régimes de retraite des employés laïcs (et éventuellement les cotisations salariales afin de recevoir la totalité des contributions de contrepartie de l'employeur aux régimes à cotisations définies des employés laïcs) ou les membres du clergé devront accepter des prestations réduites jusqu'à un niveau commun abordable pour atteindre des niveaux similaires de pension de retraite. Les points à prendre en compte pour prendre ces éventuelles mesures pour fournir des capitaux propres de retraite (tels que définis dans la Résolution 2018-D045) figurent aux pages 10 et 11.

Contexte

Le CPF a été créé en 1917 pour fournir des prestations de retraite et d'invalidité aux membres du clergé éligible de l'Église épiscopale. Au fil des ans, l'Église a demandé au CPF de proposer un plus large éventail d'avantages sociaux, notamment des avantages sociaux de retraite aux employés laïcs et des avantages médicaux aux membres du clergé et aux employés laïcs.

Le CPF offre des prestations de retraite aux employés laïcs depuis 1980. En 1991, la 70e Convention générale a approuvé la Résolution 1991-D165 qui impose de proposer des régimes de retraite aux employés laïcs de l'Église. En 2009, la 76e Convention générale a adopté la résolution 2009-A138 et son canon associé qui établissent le système de retraite des employés laïcs à l'échelle de l'Église et nomment le CPF en tant qu'administrateur. Comme c'est le cas depuis des années, le CPF continue de proposer deux types de régimes de retraite en vertu du système de retraite des employés laïcs :

- Régime de retraite à prestations définies : Dans le cadre du régime à prestations définies, les employeurs sont tenus de payer une évaluation égale à 9 % de la rémunération de chaque employé participant.
- Régime de retraite à cotisations définies : Dans le cadre du régime à cotisations définies, les employeurs sont tenus de verser 5 % de la rémunération de chaque employé participant au régime et de verser jusqu'à 4 % des cotisations de chaque employé. Les employeurs peuvent choisir de verser des montants plus élevés.

Dans un régime à prestations définies classique, l'employeur cotise au nom de ses employés. Le régime regroupe et investit ensuite les cotisations et promet de verser aux employés une prestation fixe (c.-à-d., « définie ») pour chaque année de retraite tant qu'ils (ou leur conjoint, si une option de paiement au conjoint et au survivant est choisie) sont vivants.

D'autre part, dans un régime à cotisations définies classique, l'employeur (et éventuellement l'employé) verse des cotisations sur des comptes individuels d'épargne-retraite qui « appartiennent » aux employés. Les employés doivent choisir parmi les options d'investissement proposées par le régime. Au moment de la retraite, le montant accumulé sur le compte individuel peut être versé à l'employé. L'employé doit gérer ce montant soigneusement pour qu'il lui dure toute sa vie. En vertu de certains régimes à cotisations définies, notamment les régimes à cotisations définies parrainés par le CPF, les participants peuvent utiliser tout ou partie de ce montant pour acheter une rente qui leur garantirait un certain montant à vie.

Bien que les régimes à prestations définies et à cotisations définies fournissent une pension de retraite, ils diffèrent sur des points importants :

Régime à prestations définies

Régimes de l'Église :

- Régime de retraite à prestations définies
- Régime de retraite du clergé

Principales caractéristiques du régime :

- Le régime garantit des paiements périodiques spécifiques à chaque participant, généralement à vie. Le montant périodique est basé sur plusieurs facteurs, tels que la rémunération moyenne la plus élevée et les années de service crédité.*
- Le promoteur du régime supporte le risque que (a) les rendements d'investissement ne couvrent pas le coût des avantages promis aux employés ; et (b) que les retraités puissent vivre plus longtemps que prévu et recevoir des versements plus élevés que prévu par le régime.
- Les participants restent éligibles à une prestation de retraite (c.-à-d., en fonction du service crédité avant la fin d'emploi) au moment où ils quittent l'employeur uniquement si les conditions d'acquisition sont remplies. Toutefois, les années de service créditées au régime de retraite du clergé et le régime à prestations définies des employés laïcs sont généralement transférables d'un employeur de l'Église à un autre, rendant ces régimes plus « transférables » que la plupart des régimes non ecclésiastiques.
- Lors du choix des méthodes d'investissement, les régimes adoptent une vision à long terme (par ex., une période de 100 ans), ce qui permet d'accéder à des opportunités d'investissement uniques.

Régime à cotisations définies

- Régime de retraite à cotisations définies
- Le Plan d'épargne-retraite de l'Église épiscopale (RSVP)**

- Les employés peuvent recevoir une somme forfaitaire ou des versements échelonnés lorsqu'ils partent à la retraite, mais il n'y a aucune garantie de revenu à vie à moins que le participant n'achète une rente.
- Les employés supportent tous les risques d'investissement et le risque de vivre plus longtemps que leurs prestations.
- Les employés choisissent des investissements parmi les options mises à disposition par le promoteur du régime.
- Les avantages appartiennent à chaque participant et sont transférables. Les employés peuvent transférer le solde de leur compte vers un autre régime de retraite ou IRA.
- Les employés peuvent consulter le solde de leur compte et visualiser à tout moment la valeur actuelle de leur prestation.
- Les cotisations salariales sont généralement versées avant la retenue d'impôts, ce qui réduit leur revenu imposable actuel.

* En vertu des régimes à prestations définies des employés laïcs et du clergé, à compter du 1er janvier 2018 la rémunération moyenne la plus élevée correspond à la moyenne des sept périodes de 12 mois les mieux rémunérées, sans chevauchement, au cours desquelles l'employé a accumulé des années de service validées pendant toute sa carrière.
Service validé désigne la période d'années et de mois pour laquelle l'intégralité des cotisations a été payée.

** Le régime d'épargne-retraite (Retirement Savings Plan, RSVP) est disponible en tant que régime supplémentaire pour les employés laïcs dont les employeurs ont adopté le régime à prestations définies des employés laïcs ou qui travaillent moins de 1 000 heures par an. Il est également disponible aux membres du clergé en tant que régime complémentaire.

Dans la grande majorité des cas, et à conditions égales, notamment les mêmes niveaux de cotisation patronales et salariales, un régime à prestations définies produirait une prestation de retraite plus élevée pour le participant qu'un régime à cotisations définies. Les principales raisons sont le fait que l'employeur supporte le risque d'investissement et le risque de longévité plutôt que de transférer ces risques au participant. De plus, l'employeur a la possibilité d'adopter une vision d'investissement à plus long terme que les participants aux régimes à cotisations définies et d'accéder à un plus large éventail d'actifs hautement performants.

Participation au régime

Actuellement, 96 % des employeurs soumis à l'autorité de l'Église proposent des prestations de retraite aux employés laïcs éligibles, bien qu'apparemment le passage de certains employés laïcs de temps plein à temps partiel (moins de 20 heures par semaine) devienne une pratique plus répandue. Parmi ceux qui offrent des régimes de retraite, on estime que 90 % proposent le régime de retraite à cotisations définies et 10 % le régime de retraite à prestations définies. Deux pour cent des employeurs proposant le régime de retraite à prestations définies offrent également le RSVP aux employés laïcs. Participation des employés laïcs et les économies réalisées dans le cadre du régime de retraite à cotisations définies ont augmenté de 88 % et 220 % respectivement depuis que le système de retraite des employés laïcs a été créé en 2009 par la Résolution 2009-A138 de la Convention générale.

Au 31/12/2019	Régime de retraite à prestations définies	Régime de retraite du clergé
Participants actifs	1 077	5 645
Âge moyen	53,1	54,2
Nombre moyen d'années de service	9,1	12,7
Rémunération moyenne	46 741 USD	81 384 USD
Participants avec solde de RSVP	404	1 816

Au 31/12/2019

	Régime de retraite à cotisations définies
Participants ayant un solde sur leur compte	11 847
Âge moyen	50,0 ans
Nombre moyen d'années de service	7,6
Rémunération moyenne	37 416 USD
Solde moyen du compte	41 800 USD
Taux moyen de contribution (employé et employeur)	12,9 %

L'ancienneté moindre des employés laïcs (indiquée dans les graphiques ci-dessus) par rapport aux membres du clergé corrobore la notion selon laquelle les employés laïcs sont plus susceptibles d'avoir d'autres sources de revenu de retraite.

Calcul des prestations du régime de retraite du clergé et du régime à prestations définies des employés laïcs

Les prestations payables en vertu des régimes à prestations définies de CPF sont calculées en utilisant la Rémunération moyenne la plus élevée et les années de service validées. Bien que la rémunération moyenne la plus élevée et les années de service validées soient les mêmes pour les deux régimes, la formule de calcul de la retraite est différente :

Régime de retraite du clergé	Régime à prestations définies des employés laïcs
Rémunération moyenne la plus élevée x 1,6 % x Années de service validées	Rémunération moyenne la plus élevée x 1,5 %
+	x
Jusqu'aux premiers 10 000 USD de la rémunération moyenne la plus élevée x 1,15 % x Années de service validées	Années de service validées

Préparation à la retraite

Plusieurs variables affectent généralement la préparation financière d'une personne à la retraite, notamment :

	Régime à prestations définies des employés laïcs et Régime de retraite du clergé	Régime de retraite à cotisations définies
Rémunération	✓	✓
Années de service validées	✓	
Âge d'entrée dans le régime	✓	✓
Âge à la retraite	✓	✓
Contributions salariales		✓
Retours sur investissement		✓
Autres sources de pensions de retraite	✓	✓

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
- Les statistiques sur les tendances générales du marché ont été compilées à partir des sources suivantes :
 - Indice Aon Benefit et SpecBook
 - Investissements Fidelity
- Enquête de 2018 sur la préparation à la retraite des employés laïcs du Church Pension Group
- Rencontres avec diverses parties prenantes de mai 2019 à mars 2020

Résultats de la recherche

La prévalence des régimes à prestations définies est en baisse depuis des décennies, alors que les employeurs passent à des régimes à cotisations définies.

Les employeurs sont passés à des régimes à cotisations définies pour réduire leur risque financier tout en offrant aux employés la portabilité pour répondre au phénomène de mobilité accrue (c.-à-d., les employés étant plus susceptibles de changer d'employeur au cours de leur carrière) dans le secteur au sens large. La plupart des entreprises proposent un régime à cotisations définies 401(k), l'entreprise versant une quote-part. Cela en dépit du fait que les régimes à cotisations définies n'ont été conçus à la base que pour permettre une épargne-retraite complémentaire (comme c'est le cas pour les membres du clergé et les employés laïcs qui participent au RSVP) et qu'ils n'étaient pas destinés à remplacer les régimes à prestations définies comme principal mécanisme de retraite. En outre, pour le même niveau de cotisation, dans la grande majorité des cas un régime à prestations définies offrirait une prestation plus élevée qu'un régime à cotisations définies. En outre, les régimes à prestations définies du clergé et des employés laïcs sont plus facilement transférables que les régimes non ecclésiastiques puisque les années de service validées sont généralement transférables d'un employeur ecclésiastique à un autre.

En 2019, seulement 9 % du marché étendu des employeurs (organisations à but lucratif et à but non lucratif) proposaient un régime traditionnel à prestations définies (contre 58 % en 2000) aux nouveaux employés. Bien que les régimes à prestations définies soient beaucoup moins courants, plus d'un tiers des organismes à but non lucratif (dont les universités) continuent d'offrir des régimes à prestations définies aux nouveaux employés :

- 4 % des employeurs à but lucratif (43 employeurs sur 1 080)
- 37 % des organisations à but non lucratif (73 employeurs sur 197)

La grande majorité de l'ensemble des employeurs proposait un régime à cotisations définies aux employés. Environ 90 % de ces employeurs offraient une contrepartie d'entreprise (moyenne de 4,3 % en 2019). En outre, les employés contribuaient en moyenne à hauteur de 8,8 % de leur rémunération en 2019.

Bien que les taux de cotisation des employeurs dans le cadre du régime à cotisations définies des employés laïcs soient plus élevés que ceux du secteur étendu et des organisations à but non lucratif, l'épargne salariale pour la retraite est considérablement plus faible.

L'ensemble des taux d'épargne-retraite du régime à cotisations définies des employés laïcs tombe légèrement en dessous du marché étendu, mais est plus élevé que celui des entreprises à but non lucratif :

	Marché étendu	Organismes à but non lucratif	Régime de retraite à cotisations définies
Taux d'épargne total	13,1 %	10,7 %	12,9 %*
Cotisations patronales	4,3 %	3,8 %	7,9 %**
Contributions salariales	8,8 %	6,9 %	5,0 %

* 24 % des participants au régime à cotisations définies des employés laïcs réalisent 15 % d'épargne dans le régime, ce qui est l'objectif du secteur pour atteindre des pensions de retraite adéquates.

** La contribution obligatoire de l'employeur est de 5 %, plus quote-part de contribution de 4 %.

Les employeurs cotisent moins aux régimes de retraite à prestations définies et à cotisations définies pour les salariés que le régime de retraite des membres du clergé, mais d'autres facteurs sont à prendre en considération.

Les employeurs paient des cotisations moins élevées dans le cadre des régimes à prestations définies et des régimes à cotisations définies qui financent moins de prestations de retraite dans l'ensemble :

Régime	Cotisations	
Régime de retraite à cotisations définies	de 5 % à 9 %	5 % plus 4 % de quote-part, retraite uniquement
Régime de retraite à prestations définies	9 %	Retraite, décès et invalidité à long terme
Régime de retraite du clergé	18 %	Retraite, décès, invalidité, prestations pour enfants, supplément Medicare discrétionnaire et ajustements discrétionnaires du coût de la vie (Cost-of-Living Adjustments, COLA)

Bien que les cotisations du régime de retraite du clergé soient supérieures aux cotisations imposées par les régimes des employés laïcs, les cotisations de 18 % visent à financer les prestations de retraite ainsi qu'un éventail d'autres avantages sociaux pour les employés indiqués dans le tableau ci-dessus. Cependant, les cotisations de 18 % ne couvrent pas le coût total des prestations proposées au clergé. Par exemple, en 2019, le CPF a collecté environ 85 millions de dollars en cotisations annuelles pour le clergé et a versé environ 393 millions de dollars en prestations au clergé. Cet écart important est financé grâce aux investissements fructueux du CPF dans les cotisations 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 %.

En comparaison, le régime à prestations définies des employés laïcs a collecté 4,8 millions USD en cotisations annuelles et versé 10,7 millions USD de prestations aux employés laïcs en 2019. Le régime à cotisations définies des employés laïcs a collecté 37,9 millions USD en cotisations patronales et 26,2 millions USD en cotisations salariales (avant et après impôts) en 2019.

En outre, pour comparer les cotisations patronales aux pensions de retraite, il convient de tenir compte des montants supplémentaires que les employeurs versent pour les programmes de retraite du gouvernement tels que la Sécurité sociale et Medicare. Pour les employés laïcs, les employeurs cotisent non seulement aux pensions laïques des employés, mais sont également tenus de verser 6,2 % à la Sécurité sociale dans le cadre de l'impôt FICA. Le clergé s'en acquitte lui-même par le biais de l'impôt SECA. Il semblerait que de nombreux employeurs offrent ce montant aux membres du clergé dans leur chèque de paie, augmentant ainsi leur rémunération imposable pour tenir compte de cet impôt.

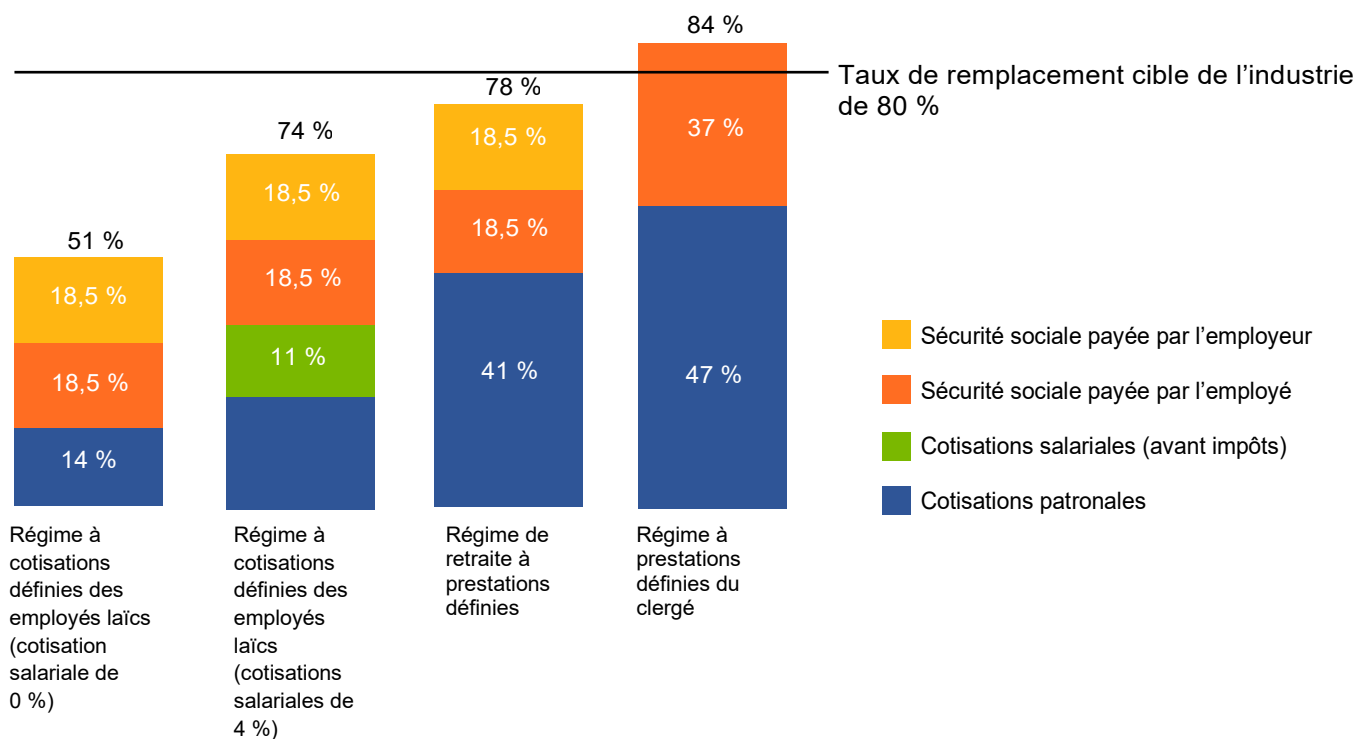
Tout compte fait, les participants au régime de retraite des membres du clergé devraient bénéficier d'une pension de retraite plus élevée que les participants au régime à prestations définies et au régime à cotisations définies des employés laïcs.

Dans le secteur, un taux de pension de retraite (c.-à-d., le pourcentage de la rémunération finale nécessaire à la retraite pour maintenir le même niveau de vie) est généralement utilisé pour illustrer les prestations financières prévues par un régime de retraite. Le taux cible de pension de retraite généralement accepté dans le secteur est de 80 % de la dernière rémunération avant la retraite.

Exemple

En supposant une rémunération initiale de 40 000 USD, une personne qui participe à l'un des régimes de retraite du CPF à l'âge de 35 ans et qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans recevrait une pension de retraite égale au pourcentage suivant de sa rémunération finale en vertu de chacun des régimes :

Pension de retraite (participant hypothétique)*



* Aux fins de l'illustration, le rendement moyen par an est supposé être d'environ 6 %. Le taux de remplacement de la pension de retraite du régime à cotisations définies varierait de +/- 7 % si les rendements des placements sont de +/- 1 % supérieurs aux prévisions.

L'exemple ci-dessus illustre une cotisation salariale de 0 % dans le régime à cotisations définies des employés laïcs, qui n'entraîne aucune cotisation de contrepartie de l'employeur, ainsi qu'une cotisation salariale de 4 %, qui entraîne une cotisation de quote-part de l'employeur de 4 % au régime à cotisations définies des employés laïcs.

Au 31 décembre 2019, on notait un pourcentage important de participants à chaque extrémité de la fourchette des contributions. Vingt-huit pour cent des participants (un participant sur quatre) ne contribuent pas au régime, tandis que 36 % contribuent au moins 5 %. Dans l'ensemble, 63 % contribuent au moins 4 % et reçoivent donc l'intégralité de la quote-part de l'employeur. Cependant, sur les 37 % qui ne reçoivent pas l'intégralité de la quote-part de l'employeur, la majorité ne reçoit aucune quote-part. Les cotisations salariales sont généralement déduites avant impôts et deviennent exonérés d'impôt jusqu'à ce qu'elles soient payées.

Cotisations salariales réelles au régime à cotisations définies des employés laïcs

Niveau de contribution	Pourcentage de Employés
0 %	28 %
de 1 % à 3 %	9 %
4 %	27 %
5 % +	36 %

Les participants peuvent choisir de verser un montant particulier (plutôt qu'un pourcentage du salaire).

Il convient également de noter que dans l'exemple hypothétique ci-dessus, les cotisations de l'employé qui cotise à hauteur de 4 % au régime à cotisations définies des employés laïcs augmentent pour lui procurer 11 % du taux de remplacement de la pension de retraite du régime à cotisations définies des employés laïcs (soit 74 %).

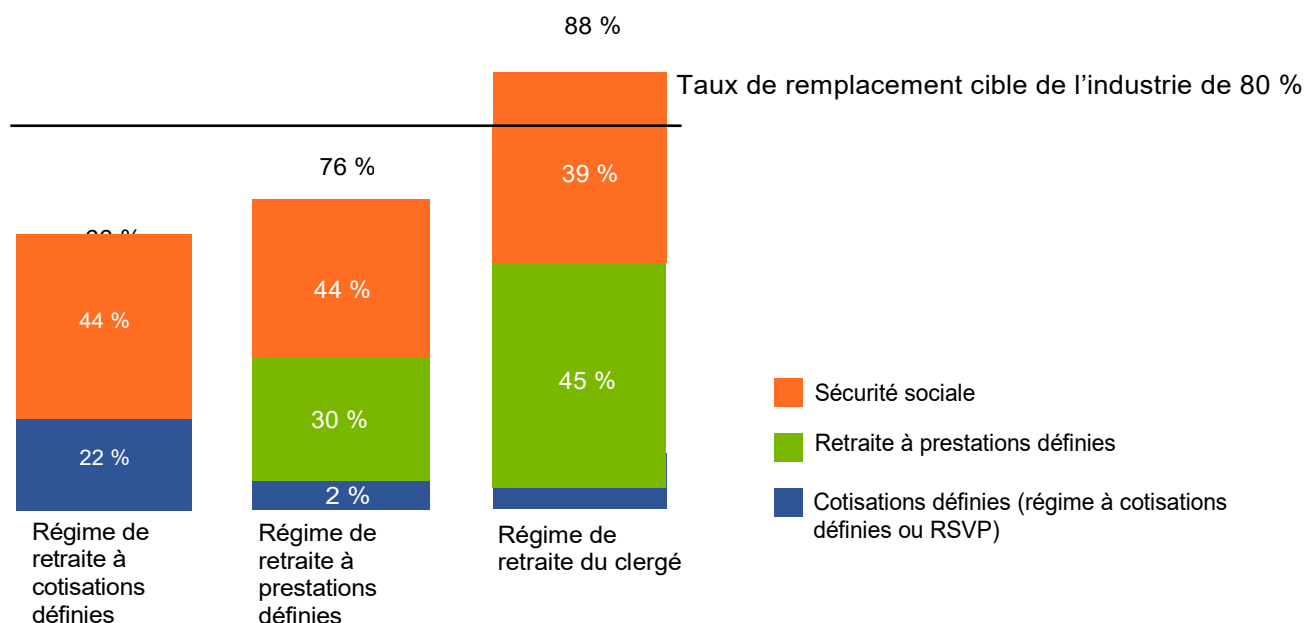
L'exemple suppose également que l'employé hypothétique commence à participer aux régimes à l'âge de 35 ans. Pour chaque retard de 10 ans dans le début du versement des cotisations, les taux de remplacement diminuent d'environ 11 % à 15 %.

Veuillez noter que le RSVP n'est pas inclus dans cet exemple de participant hypothétique, car il est purement facultatif et ne nécessite pas de contributions employeur.

Données réelles

En utilisant les données réelles des participants de CPF, les membres du clergé actuellement actifs devraient atteindre des taux de remplacement de la pension de retraite relativement élevés, alors que les participants actuellement actifs du régime à prestations définies et du régime à cotisations définies devraient en moyenne tomber un peu en dessous du taux cible de remplacement de la pension de retraite de 80 %. Parmi tous les membres du clergé et employés laïcs actuellement actifs, voici les taux moyens de remplacement de la pension de retraite prévus dans chacun des régimes de retraite du CPF, sous réserve que les participants continuent à travailler dans des postes similaires dans l'Église et participent aux mêmes régimes de retraite jusqu'à la retraite :

Taux moyen de remplacement de la pension de retraite (participants actifs)



Pourcentage de participants actifs devant atteindre

70 % de l'ancien revenu 80 % de l'ancien revenu

Régime de retraite du clergé	66 %	47 %
Régime de retraite à prestations définies	60 %	40 %
Régime de retraite à cotisations définies	35 %	22 %

Bien que l'exemple hypothétique du participant à la page 8 indique que, sous réserve de conditions égales, tous les régimes offrent de solides taux de pension de retraite, en réalité toutes les conditions ne sont pas égales. Les variations qui contribuent le plus aux écarts dans les taux de remplacement des pensions de retraite sont notamment :

- Des années de service plus longues pour le clergé, ce qui se traduit par plus de temps pour accumuler des prestations qui fourniront une pension de retraite plus élevée, tandis que les employés laïcs sont plus susceptibles d'avoir plusieurs employeurs pendant leur carrière et, par conséquent, d'autres sources de pensions de retraite provenant d'autres régimes de retraite de leurs employeurs.
- Certains employés laïcs (37 % en 2019) choisissent de contribuer à moins de 4 % de leur rémunération au régime à cotisations définies des employés laïcs, et donc ne reçoivent pas la totalité de la quote-part de 4 % de l'employeur.

Considérations pour rendre les régimes de retraite plus équitables

La Résolution D045 définit l'équité en matière de retraite comme l'octroi de prestations financières projetées égales pour les travailleurs laïcs et ordonnés de l'Église, à rémunération équivalente. En vertu de cette définition, l'équité en matière de retraite obligerait les employeurs à augmenter les cotisations aux régimes laïcs ou le clergé à accepter une baisse des prestations.

Voici des considérations potentielles pour offrir des prestations de retraite aux employés laïcs qui devraient se traduire par une pension de retraite comparable à celle des membres du clergé lorsque la rémunération, l'âge de début de participation au régime et l'âge de départ à la retraite sont identiques :

Augmentation des cotisations patronales et/ou salariales au régime de retraite à cotisations définies
Pour augmenter la pension de retraite des participants au régime de retraite à cotisations définies des employés laïcs au niveau du régime de retraite du clergé, les cotisations patronales et salariales devraient totaliser environ 16 %. Voici plusieurs façons de combler l'écart dans l'épargne retraite actuelle :

- Augmenter la cotisation patronale de base de 5 % à 6 % ou 7 % tout en maintenant la quote-part patronale à 4 %. Cela augmenterait le total des cotisations patronales potentielles de 9 % à 10 % ou 11 % sans requérir des contributions salariales supplémentaires.
- Augmenter la quote-part patronale de 4 % à 5 % ou 6 % tout en maintenant la cotisation patronale de base à 5 %. Cela augmenterait le total des cotisations patronales potentielles de 9 % à 10 % ou 11 %. Ce changement encouragerait également les employés à contribuer de 1 % à 2 % de plus à leur épargne retraite afin de recevoir l'intégralité de la quote-part employeur, ce qui rapprocherait le total des cotisations salariales de celui des entreprises à but non lucratif et de la limite supérieure du marché étendu.
- Augmenter la contribution patronale de base et la quote-part correspondante de l'employeur de 1 % chacune, ce qui augmenterait les contributions patronales potentielles à 11 % tout en encourageant les employés à économiser 1 % de plus dans le régime afin de recevoir l'intégralité de la quote-part employeur.

Il est important de comprendre que les deuxième et troisième considérations ci-dessus nécessitent une augmentation des cotisations patronales ainsi que du montant des cotisations salariales (afin de recevoir la totalité de la quote-part correspondante de l'employeur).

Améliorer les dispositions du régime à prestations définies des employés laïcs pour refléter plus étroitement les prestations du régime de retraite du clergé

À conditions égales (voir l'exemple en page 8), les participants retraités du régime de retraite du clergé recevront une pension de retraite d'un pourcentage un peu plus élevé de leur rémunération finale que les participants au régime à prestations définies des employés laïcs. Cet écart est principalement dû aux différences dans la formule de retraite sous-jacente et la disposition* des prestations de Noël du régime de retraite du clergé. En améliorant le Régime à prestations définies des employés laïcs pour refléter le Régime de retraite du clergé pour ces deux dispositions, les participants ayant la même rémunération, âge de début de participation au régime et âge de départ à la retraite recevraient une pension de retraite CPF similaire. La cotisation patronale obligatoire de 9 % au régime à prestations définies des employés laïcs étant nécessaire pour couvrir le coût des dispositions actuelles du régime à prestations définies des employés laïcs, la cotisation patronale obligatoire passerait à 10,5 %, soit une augmentation de 17 %.

Bien que le régime de retraite du clergé couvre un plus large éventail de prestations que les régimes laïcs, même si les cotisations aux régimes laïcs passaient à 18 %, il faudrait des décennies pour accumuler les

actifs nécessaires pour offrir tous les avantages offerts aux participants au régime de retraite du clergé qui a eu plus d'un siècle pour accumuler les actifs qui lui permettent d'offrir des avantages supplémentaires. En outre, le régime de retraite du clergé prévoit un ajustement discrétionnaire du coût de la vie (COLA), approuvé annuellement par le Conseil du CPF si cela est financièrement possible, ce qui représente une augmentation des prestations de retraite pour tenir compte de l'inflation après le départ en retraite du clergé. Afin de permettre des ajustements plus rapides du COLA dans le cadre du régime à prestations définies des employés laïcs, les actifs du régime devraient augmenter d'environ 150 à 200 millions USD. Étant donné qu'il s'agit de régimes juridiques distincts, ces actifs supplémentaires ne peuvent pas être transférés du régime de retraite du clergé vers le régime à prestations définies des employés laïcs.

Sans oublier que les cotisations supplémentaires du régime à prestations définies des employés laïcs ne bénéficieraient qu'aux 1 089 employés laïcs qui participent au régime (comparé aux 11 644 employés laïcs qui participent au régime à cotisations définies des employés laïcs).

** Chaque année en décembre, les participants à la retraite et les bénéficiaires, ou les enfants éligibles des participants décédés, reçoivent un chèque supplémentaire d'un montant de 25 USD par année de service validée.*

Réduire les dispositions du régime de retraite du clergé pour refléter plus étroitement les prestations de retraite en vertu du régime à prestations définies des employés laïcs. Une autre considération pour obtenir des capitaux propres de retraite serait de réduire les prestations fournies en vertu du régime de pension du clergé afin de s'aligner plus étroitement sur les régimes de retraite des employés laïcs. Toutefois, selon l'ampleur du changement, la réduction des prestations pourrait ne pas réduire suffisamment la cotisation de 18 %, car elle ne couvre pas le coût total pour fournir le niveau actuel des prestations du clergé.

Bien que nous soyons conscients des divers points de vue concernant l'équité en matière de retraite au sein de l'Église, il convient de rappeler que CPF maintient une position neutre et ne préconise aucune approche particulière. Chacune des considérations d'équité de retraite détaillées dans ce document comprend les avantages et les inconvénients. Nous espérons que les données et les détails contenus dans ce rapport aideront l'Église à faire avancer ces importants débats et à prendre une décision.

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. 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. The Church Pension Fund (« CPF ») et ses affiliés (collectivement, « CPG ») conservent 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 disposition contraire de la loi applicable et sans préavis.