

Église de Dieu  
*de la Prophétie*

101ÈME ASSEMBLÉE INTERNATIONALE

20-24 juillet 2022



Rapport du Comité  
pour la Doctrine Biblique  
et le Gouvernement

## Introduction

Nous souhaitons la bienvenue à tous les membres et amis de l'Église de Dieu de la Prophétie à la 101<sup>e</sup> Assemblée Internationale, qui se réunit à Oklahoma City, Oklahoma. Nous nous sommes assemblés ici du monde entier en tant que frères et sœurs pour adorer le Dieu des cieux, nous engager dans des partages de visions, clarifier notre objectif, nous approprier les affaires de cette Église et communier les uns avec les autres.

Les membres du Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement (DBG) considèrent comme un honneur de servir cet organisme mondial et ses constituants. Nous ne nous considérons pas comme le dernier mot sur toute question de théologie, de doctrine, d'interprétation biblique ou de politique de gouvernance au sein de ce mouvement mondial. En tant que comité, nous réaffirmons que l'Assemblée Internationale est la plus haute instance dirigeante de l'Église de Dieu de la Prophétie. Nous sommes cependant conscients de la tâche importante à laquelle le DBG a été assigné.

En conséquence, en 1994, la responsabilité suivante a été confiée au Comité DBG lors de la 88<sup>e</sup> Assemblée. "Le comité est nommé par l'Évêque Général pour servir l'Église en préparant une exposition pour le dialogue sur les questions universelles de la doctrine, de la théologie, de l'éthique et de la politique bibliques pour examen par l'Assemblée."<sup>1</sup> Nous acceptons les sombres devoirs de cette mission et avons procédé dans nos délibérations avec un œil concentré sur les Écritures, un cœur consacré à la prière et à l'adoration de notre Seigneur, et un intellect attentif aux questions théologiques, éthiques et politiques.

Ce rapport est une compilation du rapport DBG 2020 et des ajouts pour 2022. L'annulation de l'Assemblée Internationale 2020 en raison de la pandémie a entraîné le renvoi du rapport 2020 pour examen à l'Assemblée 2022. Le Comité<sup>2</sup>, cependant, a publié une grande partie du rapport 2020 en octobre 2020 pour que<sup>3</sup> les constituants de l'Église puissent la lire. Les sections publiées comprenaient un "Avis d'étude des limites de mandat". L'avis 2020 est inclus dans ce rapport sous forme d'annexe à des fins d'archivage.

Certes, ce rapport est un peu plus long que les rapports précédents. Cependant, la compilation des quatre années de travail et la nature des sujets traités ont justifié un rapport détaillé. Le rapport est organisé comme suit:

1. La Reconnaissance des leaders individuels (Sections 1 à 3)
2. Déclarations du DBG pour l'Assemblée (sections 4 à 6)
3. Études et recommandations (Sections 7 à 8)
4. Avis d'Étude (article 9)

## Reconnaisances

### Section un Reconnaissance de Bishop Sam et Linda Clements

Le terme *serviteur* est une description précise de l'évêque Sam et de Linda Clements. Le ministère désintéressé et le leadership des Clements sont incontestables. La dévotion des Clements à la seigneurie de Jésus-Christ, leur engagement envers le ministère de l'Évangile et leur soutien à la mission de l'Église de Dieu de la Prophétie sont évidents tout au long de leurs décennies de service.

---

<sup>1</sup> Procès-verbaux de la 88<sup>e</sup> Assemblée, 1994, 150–151.

<sup>2</sup> Là où le mot *comité* représente le titre plus long, *Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement*, il est en majuscule dans ce document.

<sup>3</sup> Là où le mot *église* représente le titre plus long, *Église de Dieu de la Prophétie*, il est en majuscule dans ce document.

Sam N. Clements est né le 4 août 1942. Il a reçu Jésus-Christ comme son Sauveur à l'âge de douze ans. En 1962, il a accepté l'appel de Dieu au service chrétien et a commencé le ministère à plein temps en 1963, obtenant une licence de ministre dans l'Église de Dieu de la Prophétie. Il a été ordonné Évêque en 1972. Il a terminé ses études à l'Institut de Formation Biblique de l'Église et possède une vaste expérience de travail avec les conseils et comités internationaux, étatiques et régionaux de l'Église.

L'Évêque Clements a été Pasteur pendant 28 ans, au service des congrégations de l'Oklahoma, du Michigan et du Tennessee. En 1991, Bishop Clements a été nommé Evêque de l'Arkansas. En 1993, il a été nommé à la fois en Arkansas et en Oklahoma. En 1998, Bishop Clements a été nommé Evêque<sup>4</sup> de l'État de Caroline du Nord. En 2000, étant recommandé par ses collègues d'Amérique du Nord et avec l'approbation du Presbytère International, Bishop Clements a été choisi comme Presbytère Général pour l'Amérique du Nord. L'Évêque Clements a servi comme Presbytère Général d'Amérique du Nord sous l'administration de deux Evêques Généraux, l'Évêque Fred S. Fisher Sr. et l'Évêque Randall E. Howard.

Lorsque le poste de d'Évêque Général est devenu vacant en avril 2013, l'Évêque Clements a participé directement à la gouvernance internationale de l'Église de fin avril 2013 à juillet 2014, étant choisi par les Presbytères Généraux pour être président de l'équipe de la pluralité jusqu'à ce qu'un Evêque Général soit sélectionné. Lors de la session de prière de clôture de la réunion du Presbytère International, le 29 juillet 2014, les presbytères ont ressenti la confirmation du Saint-Esprit sur l'Évêque Clements pour être l'Évêque Général. Au cours de cette session de prière ointe par l'Esprit et d'affirmation guidée par l'Esprit, l'Évêque Clements a été identifié comme un "leader parmi les leaders". Il a été présenté à la 98<sup>e</sup> Assemblée Internationale en tant qu'Évêque Général choisi, où il a ensuite été accepté d'un commun accord, devenant ainsi le sixième Evêque Général à servir l'Église depuis notre création en 1903.

Au début de son mandat d'Évêque Général, l'Évêque Clements a annoncé: «Je prie pour que Dieu change nos petites mentalités et nous donne une vision des âmes perdues. Allons de l'avant et accomplissons l'œuvre à laquelle Jésus-Christ nous a appelés. C'est notre temps, notre jour - nous ne devons pas manquer ce que Dieu fait.» Cette passion pour les non-évangélisés, ainsi que son aveu que l'Église de Dieu de la Prophétie n'est en concurrence avec aucun autre ministère, décrit sa vision de l'approche de l'Église en matière de ministère au XXI<sup>e</sup> siècle. L'Évêque Clements indique que nous devrions adopter une approche coopérative du ministère, en partenariat avec d'autres dans le royaume, sachant que le champ de la mission est trop vaste pour qu'un groupe d'église quelconque puisse récolter la moisson seul.

Quiconque a la chance de passer du temps en compagnie de l'Évêque Clements découvrira son humble disposition, son sens de l'humour, sa joie de la Parole de Dieu, son amour pour Dieu et son véritable respect pour les gens. Il affirme que sa foi et sa confiance ne reposent pas sur la sagesse de l'homme, mais sur Dieu, le grand "JE SUIS". On a souvent entendu l'Évêque Clements commenter: "Sa volonté, rien de plus, rien de moins, rien d'autre".

L'Évêque Clements a servi et dirigé avec le soutien de son épouse bien-aimée, Linda. En tant que Première Dame de l'Église de Dieu de la Prophétie, Linda imite la dame de Proverbes 31. Sam et Linda se sont unis dans le saint mariage en 1961. Dame Linda a modélisé les soins affectueux pour son mari, sa famille et le ministère. Elle est à la fois un encourageur et un intercesseur de prière. Elle démontre volontiers son amour pour les gens et son engagement à prier au nom de l'Église.

La vie et le ministère des Clements n'ont pas été sans défis ni chagrins. Cependant, au milieu de leur chagrin le plus profond, les Cléments ont donné le modèle d'une foi confiante et une résolution digne de confiance dans la seigneurie du Dieu souverain.

Au cours de son mandat, ce corps de l'Église a été motivé, encouragé et a été témoin d'une croissance numérique et d'un avancement spirituel. La passion mondiale de Bishop Clements est clairement visible. Il a visité tous les continents où l'Église de Dieu de la Prophétie exerce son ministère. Il n'est pas seulement un leader accompli dans ce mouvement, mais il a été reconnu au sein de la grande communauté ecclésiale comme un leader de leaders. En 2018, l'Évêque Clements a présidé l'historique Assemblée

---

<sup>4</sup>Le DBG souhaite montrer le plus grand respect du Comité aux honorables dirigeants de ce mouvement à travers le monde. À cette fin, les titres ministériels et administratifs seront en majuscules dans ce document sauf s'ils ne le sont pas dans les citations d'autres sources.

centenaire de l'Église de Dieu de la Prophétie, dirigeant un rallye pré-Assemblée aux Champs du Bois où des milliers de personnes ont participé.

Lors d'une réunion conjointe des Presbytères Généraux, du Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement, du Comité des Finances et de l'Intendance et du Personnel des Bureaux Internationaux, Bishop Clements a annoncé le 16 octobre 2019 sa transition du poste d'Evêque Général. Cependant, avec l'annulation de l'Assemblée Internationale de 2020 en raison de la pandémie, les leaders de cette Église ont demandé à l'Evêque Clements de continuer en tant qu'Evêque Général jusqu'à l'Assemblée Internationale de 2022. L'évêque et la sœur Clements ont gracieusement et humblement accepté cette tâche et ont fourni le modèle d'un véritable leadership serviteur pendant cette crise mondiale. Maintenant, son parcours de leadership l'amène à une autre phase. Cependant, les Cléments continueront d'être des serviteurs jusqu'à ce que le Seigneur les rappelle à la maison. Ce leader et sa famille s'attendent à entendre le Maître dire: «Bravo, bons et fidèles serviteurs.»

Le Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement, au nom des ministres, membres et amis de l'Église de Dieu de la Prophétie, reconnaît le service et le leadership inestimables de l'Evêque Sam et de la Première Dame Linda Clements. En reconnaissance des Cléments, ce Comité répète l'instruction de l'auteur du Nouveau Testament d'Hébreux: «Souvenez-vous de vos conducteurs qui vous ont annoncé la parole de Dieu; considérez quelle a été la fin de leur vie, et imitez leur foi.» (Héb 13:7 LSG). Il n'y a pas d'erreur possible, l'Église de Dieu de la Prophétie est redevable aux Cléments pour leur leadership-serviteur désintéressé. Cette église est meilleure grâce à la famille Clements.

Aujourd'hui, au nom de la 101<sup>e</sup> Assemblée Internationale, nous applaudissons le leadership de l'Evêque Sam N. Clements. De plus, nous invitons cette Assemblée à se lever et à se joindre à nous dans une expression de gratitude et d'action de grâce pour le ministère de l'évêque Sam N. et de Linda Clements.

## **Section Deux** **Reconnaissance du Dr Elías Rodríguez**

Le Dr Elías Rodríguez a été nommé pour la première fois au Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement (DBG) sous l'administration de l'Evêque Général, Bishop Fred S. Fisher, Sr. lors de l'Assemblée Internationale de 2006. Il a été renommé au Comité sous les administrations des Evêques Généraux. Bishop Randall Howard et Bishop Sam Clements. Le Dr Rodríguez a servi un total de douze ans au sein du Comité, ayant été retiré du Comité en 2018, lors de la 100<sup>e</sup> Assemblée Internationale. Le Dr Rodríguez a été secrétaire du Comité pendant huit ans (2010-2018).

Le Dr Rodríguez souligne deux passages clés qui posent un défi à l'Église de Dieu de la Prophétie en ce qui concerne le travail acharné d'étudier, d'interpréter et d'appliquer les Écritures dans notre culture d'Église. Le premier est Matthieu 22:37, 38 (LSG) : «Tu aimeras le Seigneur, ton Dieu, de tout ton cœur, de toute ton âme, et de toute ta pensée. C'est le premier et le plus grand commandement.» Le deuxième passage clé est 2 Timothée 2:15 (LSG): "Efforce-toi de te présenter devant Dieu comme un homme éprouvé, un ouvrier qui n'a point à rougir, qui dispense droitement la parole de la vérité." Le Dr Rodríguez déclare que les Pentecôtistes ne semblent pas avoir de problème à aimer Dieu de tout leur cœur, mais nous n'avons pas toujours aimé Dieu de tout notre esprit. Au sein de la communauté chrétienne, nous avons été critiqués pour cette négligence. Le Dr Rodríguez poursuit: «Si nous n'étudions pas la Parole de Dieu, pour moi, nous n'aimons pas Dieu de tout notre esprit et, par conséquent, nous enfreignons le premier commandement . . . . Il n'y a aucun moyen d'interpréter et d'appliquer les Écritures si nous ne les étudions pas . . . . Je pense que si nous voulons briser le cycle de l'analphabétisme biblique, nous devons enseigner à nos gens comment étudier la Parole [pour] eux-mêmes.»

Le Dr Rodríguez met en pratique ce qu'il prêche et enseigne. Au cours des douze années où il a siégé au Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement, il a également poursuivi une formation biblique et théologique. Il a obtenu sa maîtrise en Divinité (MDiv) du Séminaire Théologique Pentecostiste en 2007 et son Doctorat en Ministère ( DMin ) du Séminaire Gordon-Conwell en 2014. Il étudie actuellement pour un doctorat de recherche (PhD).

Le Dr Rodríguez croit que sa plus grande réalisation au cours de son mandat au sein du Comité a été d'amener les Hispaniques à la table de discussion, enrichissant ainsi le Comité en élargissant les perspectives et les visions du monde. « C'était toujours incroyable », dit le Dr Rodríguez, « de nous voir tous travailler comme un ; personne n'essayant d'imposer sa vision du monde aux autres, mais pensant [au] terrain, comment nos frères et sœurs du monde entier [auraient] reçu ce que nous produisons dans cette pièce. » Une autre réalisation, pour laquelle il est reconnaissant, a été sa participation à la rédaction du document « Footwashing » (lavement des pieds), présenté à l'Assemblée Internationale de 2018.

Lorsqu'on lui a demandé: "Quels mots [de conseil] donneriez-vous maintenant au Comité DBG, sur la base de votre expérience personnelle?" Le Dr Rodríguez a répondu: « Sur la base de mon expérience personnelle, je dirais à mes chers [collègues] que, même si le travail du Comité est difficile, chronophage, voire fastidieux à certains moments, il est très gratifiant. Il a des conséquences directes sur la conduite des affaires de l'Église; comment les gens du monde entier sont représentés et ont voix; [et] comment notre peuple peut avoir une meilleure compréhension de notre doctrine, ce qui se traduit par la libération de l'esclavage spirituel pour beaucoup. Je pense que le travail accompli par le Comité a des conséquences éternelles pour notre Église ».

Ceux d'entre nous qui ont eu l'honneur et le privilège de siéger au Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement avec le Dr Elías Rodríguez ont été attristés lorsqu'il a été retiré du Comité en 2018. Sa connaissance académique, son discernement et sa sagesse, son expérience et sa débrouillardise nous manquent. Son sens de l'humour nous manque. Sa compagnie nous manque. Nous le consultons encore de temps en temps, et il est toujours prêt et désireux d'aider.

Nous, les membres actuels du Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement, invitons maintenant cette Assemblée internationale 2022 à se joindre à nous pour honorer le Dr Elías Rodríguez pour ses précieuses années de service à l'Église de Dieu de la Prophétie au sein du Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement.

### **Section trois Reconnaissance du Dr Delroy Hall**

Le Dr Delroy Hall, originaire de Sheffield, en Angleterre, a siégé au Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement de 2014 à 2020. Le Dr Hall a obtenu son PhD en Théologie Pastorale de l'Université de Birmingham en 2013, ainsi qu'un diplôme en Conseil de l'Université de Leicester. Il est un auteur publié, à la fois dans des publications académiques prestigieuses et dans un titre récent de SCM Press. Au cours de son service au sein du comité DBG, le Dr Hall a pu articuler des idées à travers des lentilles théologiques, psychologiques et sociologiques. Il nous a poussés à réfléchir profondément, mais son sens de l'humour unique a souvent suscité des rires anti-stress lorsque nous nous sommes engagés dans un discours fastidieux. Les membres de ce Comité DBG expriment leur profonde appréciation et leur gratitude au Dr Delroy Hall pour son service inestimable au Comité et à cette Église. Nous lui souhaitons bon voyage dans tous ses efforts pour Dieu et le royaume.

### **Déclarations de Position**

#### **Section Quatre Déclaration à propos du Harcèlement Sexuel**

L'Église de Dieu de la Prophétie embrasse les principes bibliques concernant la sainteté, la moralité sexuelle et un mode de vie de pureté. L'immoralité sexuelle, dans toutes ses expressions, n'est pas en accord avec la vie pieuse (1 Corinthiens 5 : 1, 6 : 9-10, 7 : 2, 10 : 8 ; Galates 5 : 19-21 ; Éphésiens 5 : 3-5 ; Colossiens 3 : 5 ; 1 Thessaloniens 4 : 3-5 ; 1 Timothée 3 : 2 ; Tite 1 : 6 ; Apocalypse 21 : 8). En conséquence, l'Église de Dieu de la Prophétie s'engage à la politique de tolérance zéro en ce qui concerne

l'inconduite, le harcèlement et l'abus sexuels. Chaque leader dans cette Église, volontaire ou salarié est appelé à une vie de sainteté et de pureté selon les principes bibliques.

### **Recommandation**

Nous recommandons que la déclaration ci-dessus soit incluse dans le *Manuel des Règlements du Ministère* de l'Église de Dieu de la Prophétie.

## **Section Cinq Déclaration sur la Traite des Êtres Humains**

Aujourd'hui, «Toute nation du monde dispose des lois abolissant l'esclavage, et pourtant l'Organisation Mondiale du Travail (OMT), estime que 21 millions d'hommes, de femmes et d'enfants sont exploités pour le profit»<sup>5</sup> La réalité est que le trafic d'êtres humains est globalement répandu et est considéré comme l'une des entreprises criminelles en plein essor dans le monde aujourd'hui. Trois personnes sur mille sont victimes aujourd'hui du trafic d'êtres humains. L'Indice Mondial d'Esclavage (Global Slavery Index) affirme que le chiffre réel du trafic d'être humaine est proche de 45 millions de personnes.<sup>6</sup> La traite d'êtres humains inclut le travail forcé, l'exploitation sexuelle, l'enlèvement des organes humains, la servitude domestique, les enfants soldats, le mariage forcé, la mendicité forcée et la commercialisation des enfants.<sup>7</sup>

### **Recommandation**

Nous recommandons que cette déclaration soit incluse dans le *Manuel des Règlements du Ministère* de l'Église de Dieu de la Prophétie :

l'Église de Dieu de la Prophétie dénonce sans réserve toute forme de trafic d'êtres humains, d'esclavage, de servitude, aussi dans le passé que dans le présent. Nous proclamons la vérité biblique et théologique que chaque personne, quel que soit leur sexe, race, ethnicité, position, santé ou capacité mentale est créée dans l'*imago dei*, à l'image de Dieu (Genèse 1 :26-28, 5 :1-3, 9 :6). Nous faisons écho de la déclaration de l'Apôtre Pierre au Conseil de Jérusalem dans Actes 15, après avoir rendu ministère à la famille de Corneille, le Gentil (Actes 10), que Dieu «n'a fait aucune différence entre nous et eux, ayant purifié leurs cœurs par la foi» (Actes 15 :9 LSG). Nous embrassons la proclamation de l'apôtre Paul dans son sermon à l'aréopage que Dieu « a fait que tous les hommes, sortis d'un seul sang, habitassent sur toute la surface de la terre» (Actes 17 :26 LSG). Et nous soutenons la vérité salvifique que «vous (nous) êtes/sommes tous fils de Dieu par la foi en Jésus Christ ; vous tous, qui avez été baptisés en Christ, vous avez revêtu Christ. Il n'y a plus ni Juif ni Grec, il n'y a plus ni esclave ni libre, il n'y a plus ni homme ni femme ; car tous vous êtes un en Jésus Christ (Galates 3 :26-28 LSG).

## **Section Six Déclaration sur les Relations Raciales**

Nous, le corps mondial de l'Église de Dieu de la Prophétie, nous opposons à la présence malveillante du racisme, du classisme, de la xénophobie, du chauvinisme, du nationalisme extrême, du sexisme et de toutes les formes de sectarisme et de préjugés dans ce monde. Nous pleurons avec ceux qui pleurent et souffrent des mains hideuses de l'injustice. Nous nous opposons à la haine, au sectarisme, aux préjugés sexistes et aux préjugés raciaux sous toutes leurs formes et confessons qu'ils ont dévalué nos frères et sœurs des minorités à travers le monde. Nous devons nous engager à nouveau à enseigner, prêcher et

---

<sup>5</sup> Wendy Stickle, Shelby Hickman, and Christine White, *Traite des Êtres Humains: une Exploration Complète de l'Esclavage Moderne* (London: SAGE Publications, 2020), 2.

<sup>6</sup> Stickle, Hickman, White, *Traite des Êtres Humains*, 1-2.

<sup>7</sup> Stickle, Hickman, and White, *Traite des Êtres Humains*, 8.

administrer un évangile d'espoir qui promet la justice et la liberté de la peur. «Car il est notre paix, lui qui des deux n'en a fait qu'un, et qui a renversé le mur de séparation, l'inimitié» (Eph 2:14 LSG).

À travers l'église, Dieu a créé un reflet de Son royaume ici sur terre, et nous transmettons que nous voyons une grande valeur intrinsèque dans l'établissement de relations profondes et durables les uns avec les autres. Sa Parole nous montre explicitement qu'Il a réconcilié des groupes racialement et culturellement divisés en «un seul homme nouveau» (Eph 2:15). Il nous a unis en un seul corps, faisant ainsi la paix, afin que l'église puisse fonctionner dans l'unité. L'église est le lieu où les distinctions de race, de sexe et de classe ne doivent plus être utilisées comme outils de division et de désunion.

Nous célébrons la diversité et les différences de la création de Dieu à travers la race, les groupes ethniques, la culture et la langue. En tant que l'église, cependant, nous ne pouvons plus permettre à ces différences de nous séparer. Nous ne permettrons pas aux différences d'éclipser le fait que le royaume de Dieu valorise toutes les personnes, sans distinction de race, de sexe ou de culture. "Il n'y a plus ni Juif ni Grec, il n'y a plus ni esclave ni libre, il n'y a plus ni homme ni femme; car tous vous êtes un en Jésus Christ." (Gal 3:28 LSG). Le peuple de Dieu, lorsqu'il est uni, est plus complet, équilibré et entier en Jésus-Christ.

### **Recommandation**

Nous recommandons que la déclaration ci-dessus soit incluse dans le *Manuel des Règlements du Ministère* de l'Église de Dieu de la Prophétie :

## **Études Thématiques**

### **Section Sept Modification Proposée du Titre d'Evêque**

Les mots sont des blocks de construction pour une communication efficace, transmettant les idées, partageant les émotions, posant des questions, fournissant de l'instruction et pourvoyant du réconfort. Bien que les mots disposent des dérivations étymologiques et des sens lexicaux, la manière dont les paroles sont utilisées dans la société en général et au sein d'une conversation particulière, aide à réguler leur utilité pratique et contextuelle. La réalité est que certains subissent un processus d'évolution dans leur sens. Par conséquent, l'étude de la linguistique se réfère généralement à ce fait comme un changement sémantique. Dans une progression sémantique d'un mot particulier, le sens du mot peut changer légèrement ou considérablement. Parfois, de mots spécifiques peuvent devenir archaïques ou désuets.

Des nuances de mots spécifiques et leur utilisation peuvent évoquer quelque chose de totalement différent chez le récepteur, de ce que l'émetteur veut réellement dire. Un simple exemple de ceci est clairement mis en évidence dans le mot « souris ». Un émetteur peut dire : « il y a une souris dans le tiroir du bureau. » Le récepteur peut concevoir un rongeur à poil, alors que l'émetteur peut vouloir signifier en fait un petit appareil sans fil que l'on déplace par la main pour naviguer l'ordinateur. Le contexte dans lequel un mot ou un groupe de mots est émis aide à déterminer son sens lexical voulu par l'émetteur. Cependant, l'usage des mots varie selon la culture, l'éducation, l'ethnicité, la familiarité et la langue maternelle de l'orateur. Par conséquent, un mot émis dans un cadre culturel peut dénoter quelque chose autre que ce que l'émetteur voulait réellement signifier dans un autre cadre culturel. Les mots sont puissants, non seulement dans le cadre du partage des idées, mais aussi dans la stimulation des émotions. Les mots peuvent exprimer le réconfort et transmettre un malaise. « La langue est un moyen d'action [mot en italique dans la version originale] : les mots provoquent différentes actions, lorsqu'ils sont utilisés de différentes manières. »<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> James K. A. Smith, *Penser en Langues: Contributions Pentecôtistes À La Philosophie Chrétienne* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2010), 139.

## Raison linguistique et historique

La théorie d'acte de la parole offre que dans la philosophie du langage humain, par le moyen des mots, trois actions sont produites, notamment : 1) l'acte locutoire, 2) l'acte illocutoire, et 3) l'acte perlocutoire. Spécifiquement, un acte locutoire se produit lorsqu'une personne vocalise les phonèmes ou la conjugaison des phonèmes dans une structure de phrase. L'acte locutoire est la déclaration d'un mot ou la formation des mots en une phrase. Un acte illocutoire se réfère à ce que l'orateur conçoit d'être le résultat de sa déclaration. Un acte illocutoire inclut le fait de poser et de répondre une question, fournissant une information, annonçant un avertissement, fixant un rendez-vous avec quelqu'un, donnant un ordre, une promesse, affirmant une position, etc.<sup>9</sup> Finalement, un acte perlocutoire se réfère à l'effet que les mots déclarés par l'orateur produisent sur les récepteurs. Ceci inclut les paramètres de pensées suscitées, des croyances embrassées et des émotions ressenties par le récepteur. Les conséquences perlocutoires peuvent être soit délibérées ou non délibérées.<sup>10</sup> C'est-à-dire qu'un orateur peut vouloir susciter un résultat particulier (illocution) par les mots utilisés (locution). Cependant, le résultat produit peut être une conséquence non prévue (perlocution).

Le sens lexical du mot anglais « *overseer* » (évêque), selon le Dictionnaire Merriam-Webster de la langue anglaise est une « personne qui supervise et dirige le travail d'autres personnes, afin de s'assurer que le travail est bien fait. » Un *overseer* (évêque), dans cette définition, est une personne qui supervise, donne des instructions et administre au sein d'une organisation ou compagnie.

Dans la langue anglaise, le mot anglais « *overseer* » (évêque), date du quatorzième siècle, et signifie originellement un « superviseur, surveillant, celui qui dirige. »<sup>11</sup> Dans les années 1570, William Tyndale, dans son œuvre intitulée, *An Answer to Thomas More's Dialogue*, fit usage du mot anglais « *overseer* » (évêque), dans un contexte ecclésial. Il observa que « ces dirigeants que nous appelons maintenant en anglais « *overseer* » (évêques), selon le mot grec, se tenaient en un endroit pour gouverner la congrégation là. »<sup>12</sup> **Tyndale reconnu, dans une étroite proximité de la date de publication de la version King James de 1611 de la Bible, une référence à l'utilisation du mot anglais «Bishop» (évêque) au lieu du mot anglais «overseer» (évêque), selon sa compréhension de la langue grecque.**

Cependant, le mot anglais « *overseer* » suggère aussi une signification négative, spécialement lorsqu'il s'agit des atrocités de l'esclavage humain. Le dictionnaire anglais, *Learner Dictionary*, définit le mot anglais « *overseer* » dans le contexte de l'institution historique de l'esclavage comme étant « la personne en charge des esclaves dans une plantation. »<sup>13</sup> Paul Escott, dans son livre intitulé, *Slavery Remembered : A Record of Twentieth-Century Slave Narratives*, décrit la relation entre l'« *overseer* » et les esclaves comme suit : entre les ouvriers de la plantation et l'« *overseer* » ou le maître, se produisit un tiraillement continu. Certains maîtres sanctionnèrent ouvertement ce contexte en exigeant de l'« *overseer* » d'établir sa propre domination sur les ouvriers (esclaves). »<sup>14</sup> À partir de la description de Escott ici, et d'autres sources historiques, il devient évident que le rôle de l'« *overseer* » dans le contexte de l'esclavage humain, était celui de contrôle, de loi cruelle et de domination sur des êtres humains. L'histoire indique que dans le contexte de l'esclavage, l'« *overseer* » exerçait une aura de supériorité, de suprématie, de peur, d'intimidation, de déshumanisation et souvent de brutalité. La supervision des travaux forcés quotidiens, l'exécution de la punition et la distribution de la nourriture et des habits étaient confiés à l'« *overseer* » par le propriétaire d'esclaves :

---

<sup>9</sup> J. L. Austin, *Comment Faire les Choses Avec des Mots*, (Eastford, CT: Martino Fine Books, 2018), 98, 108. Voir aussi, James K. A. Smith, *Thinking in Tongues*, 141.

<sup>10</sup> John R. Seartle, *Les Actes De Parole : Un Essai De Philosophie Du Langage* (New York, NY: Cambridge University Press, 1969), 24. Voir aussi, J. L. Austin, *How to Do Things with Words*, 106; et James K. A. Smith, *Thinking in Tongues*, 141.

<sup>11</sup> [www.etymonline.com/word/overseer](http://www.etymonline.com/word/overseer), consulté le 18 février 2020.

<sup>12</sup> «Overseer» dans *le Oxford English Dictionary*, deuxième éd., vol. X (Oxford: Clarendon Press, 1989), 1116.

<sup>13</sup> <http://www.learnersdictionary.com/definition/overseer>, consulté le 9 avril 2019. Voir aussi [www.etymonline.com/word/overseer](http://www.etymonline.com/word/overseer)

<sup>14</sup> Paul Escott, *Souvenirs de l'esclavage: un enregistrement des récits d'esclaves du XXe siècle* (Chapel Hill, NC: The University of North Carolina Press, 1979), 86.



Théoriquement, c'était l'« overseer » qui avait le dernier mot en ce qui concerne quand les esclaves devaient se lever le matin, quand ils devaient se coucher, quand ils devaient travailler, quand ils pouvaient se reposer, s'ils pouvaient ou non se divertir dans des fêtes ou à travers d'autres formes de divertissement et s'ils pouvaient ou non parler les langues ou pratiquer les religions qu'ils avaient apportées d'Afrique. C'était l'« overseer » qui pouvait interrompre les relations entre les membres de familles des esclaves, en suggérant les membres de famille pour la vente. Les femmes vivaient dans la peur d'être violées par les « overseers », étalant toute l'autorité vénale qui leur est déléguée. Leurs maris n'avaient aucun recours ou exutoire pour leur colère, puisque la loi affirmait que les attaques sur les « overseers » pouvaient être punissables de la peine de mort. Les « overseers » achetaient de la nourriture pour ces gens et distribuaient les habits et les chaussures quand leurs propriétaires décidaient finalement de les envoyer. Cependant, bien que ces mesures aient permis d'une certaine manière de garder les femmes et les hommes sains, elles représentaient un peu plus un autre moyen dont se servaient l'« overseer » dans sa quête du contrôle sur les esclaves. Et pendant que les esclaves travaillaient dans les plantations, l'« overseer » se tenait debout devant eux, fouet à la main. Sa sombre présence avait pour but de les « garder au travail » par euphémisme. Assez de gens ont expérimenté le fouet de l'« overseer » pour comprendre le vrai sens du terme : les dos meurtris d'hommes, de femmes et d'enfants le soulignent.<sup>15</sup>

Les barbaries de l'esclavage humain sont un vieux fléau dans l'histoire de l'humanité. Pendant des millénaires, certaines classes d'hommes ont cherché à asservir leurs semblables êtres humains. L'histoire indique que l'esclavage humain qui existait dans le Proche Orient antique, est un fléau mondial pratiqué en Sumérie, Babylone, Égypte, Chine, en Grèce et à Rome. Le code d'Hammourabi du 18<sup>ème</sup> siècle avant Jésus-Christ, fait référence à l'esclavage humain.<sup>16</sup> La réalité de l'esclavage des Hébreux en Égypte et de l'esclavage institutionnalisé pendant la période gréco-romaine du Nouveau-Testament, est apparente aux lecteurs de la Bible. Il n'y a aucun doute que l'esclavage humain a certainement taché l'histoire moderne de l'Europe, des colonies britanniques et des Amériques y compris les États-Unis.

Par ailleurs, « le caractère multinational du système atlantique d'esclavage, de la Sierra Leone au Cuba et au Connecticut »<sup>17</sup> a contribué à la création d'un climat pour le traitement pernicieux des esclaves. Parfois, la déshumanisation des êtres humains leur était infligée par leurs propres compatriotes, mais certainement par ceux qui se considéraient comme appartenant à une classe supérieure. La nature institutionnalisée de l'esclavage antebellum (d'avant-guerre) « était une institution hétérogène et les esclaves faisaient face à une grande variété de conditions. Certains vivaient dans de grandes plantations et travaillaient sous l'œil vigilant des « overseers » et des maîtres, alors que d'autres dans les petites fermes travaillaient à côté de leurs propriétaires. »<sup>18</sup> En conséquence, l'histoire indique que les propriétaires et leurs employés (« overseer ») traitaient les esclaves de façon brutale et inhumaine.

### Raison biblique et théologique

Dans leur exégèse des Saintes Écritures, nos ancêtres apparaissent avoir adopté le terme « overseer » (évêque) de la version King James de 1611. Spécifiquement, dans Actes 20 :28, l'apôtre Paul charge les anciens d'Éphèse, de « Prendre donc garde à vous-mêmes, et à tout le troupeau sur lequel le Saint-Esprit vous a établis évêques, pour paître l'Église du Seigneur, qu'il s'est acquise par son propre sang » (LS). Le mot traduit dans la version King James comme « overseer » (évêque), est ἐπίσκοπος (episkopos). Dans le grec original, ἐπίσκοπος peut être traduit comme « overseer », gardien ou bishop (évêque).<sup>19</sup> Cependant, dans ce contexte particulier, l'inférence du mot ἐπίσκοπος se rapporte plus à la fonction de supervision, comme l'articule Paul dans le rôle de paître le troupeau de Dieu, au lieu d'un statut ou d'une position

---

<sup>15</sup> Tristan Stubbs, *Maîtres de la violence: Les Surveillants Des Plantations De La Virginie, De La Caroline Du Sud Et De La Géorgie Au XVIIIe Siècle* (Columbia, SC: University of South Carolina, 2018), 1.

<sup>16</sup> David Brion Davis, *Esclavage Inhumain: La Montée Et La Chute De L'esclavage Dans Le Nouveau Monde* (New York, NY: Oxford Press, 2006), 37-38.

<sup>17</sup> David Brion Davis, *Esclavage Inhumain*, 4.

<sup>18</sup> Peter Kolchin, *L'Esclavage Américain, 1619–1877* (New York, NY: Hill and Wang, 2003), 99.

<sup>19</sup> L. Coenen, "Évêque, Presbytère, Ancien" Dans *Le Nouveau Dictionnaire International De La Théologie Du Nouveau Testament*, ed., Colin Brown, vol. 1, (Grand Rapids, MI: Zondervan, 1986), 188.

ecclésiastique. Par conséquent, la « validité réside dans l'exercice de leur rôle en faisant paître le troupeau, et non dans l'occupation de leurs positions. »<sup>20</sup> Wayne Oates observe que l'inférence de Paul du mot *ἐπίσκοπος* comme écrit par Luc dans sa rédaction des Actes des Apôtres, suggère l'acte de prendre soin du troupeau, au lieu d'un statut, une fonction ou une position ministérielle. En effet, la construction verbale, *ἐπίσκοπος* (*episkopeo*) veut dire de « prendre soin, superviser. »<sup>21</sup> En conséquence, Paul instruit (actes locutoire et illocutoire) les leaders d'Éphèse de prendre soin du troupeau. Comme le traduit la version King James, les anciens sont appelés à superviser. La fonction de l'« overseer » (évêque) était d'être responsable pour la protection du troupeau contre ceux qui cherchaient à le détourner du droit chemin. Ils devaient paître l'église de Dieu, acquise par son précieux sang (Actes 20 :28-31) ».<sup>22</sup>

Le mot *ἐπίσκοπος*, paraît cinq fois dans le Nouveau Testament grec. Dans la version King James de la Bible, le mot est traduit comme « bishop » (évêque) dans tous les versets, excepté Actes 20 :28.

- Philippiens 1 : 1 : « Paul et Timothée, serviteurs de Jésus-Christ, à tous les saints en Jésus-Christ qui sont à Philippi, aux évêques et aux diacres. »
- 1 Timothée 3 :2 : « Il faut donc que l'évêque soit irréprochable, mari d'une seule femme, sobre, modéré, réglé dans sa conduite, hospitalier, propre à l'enseignement. »
- Tite 1 :7 : « Car il faut que l'évêque soit irréprochable, comme économe de Dieu ; qu'il ne soit ni arrogant, ni colère, ni adonné au vin, ni violent, ni porté à un gain déshonnête. »
- 1 Pierre 2 :25 : « Car vous étiez comme des brebis errantes. Mais maintenant vous êtes retournés vers le pasteur et le gardien de vos âmes. »

Il faut reconnaître que dans les passages énumérés ci-dessus, il existe d'autres versions anglaises qui traduisent le mot *ἐπίσκοπος* comme « overseer » (évêque) (voir New American Standard Bible, New International version, et. Al.). Il se pourrait que les comités de traduction de diverses versions soient focalisés plus sur le rôle plus que la position dans ces passages particuliers. Par ailleurs, il existe un argument crédible selon lequel la position du « bishop » (évêque) devint plus officielle et développée dans l'histoire de l'église dans les années après le premier siècle.<sup>23</sup> Cependant, l'ancien document chrétien non-canonique existant encore de nos jours, la Didaché, (vers l'an 96 après Jésus-Christ), instruit au chapitre 15 de « choisir des « bishops » (évêques) et des anciens approuvés par le Seigneur. »<sup>24</sup> Le célèbre historien de l'histoire de l'église, Justo L. Gonzalez, décrit l'influence des « bishops » (évêques) au deuxième siècle comme étant « le lien qui réunit l'église ensemble. »<sup>25</sup>

Dans les épîtres pastorales de 1 Timothée et Tite, l'apôtre Paul se sert d'un genre littéraire connu sous le nom de Mandata Principis, qui signifie : « les commandements du roi. » Dans la première lettre de Paul à Timothée, l'apôtre a abordé l'ordre et la structure de l'église. Spécifiquement, l'apôtre a abordé l'objectif de son épître quand il écrit : « mais afin que tu saches, si je tarde, comment il faut se conduire dans la maison de Dieu, qui est l'Église du Dieu vivant, la colonne et l'appui de la vérité » (1 Timothée 3 :15). En conséquence, dans ce genre littéraire, Paul instruit Timothée à propos du ministère, particulièrement au sujet des prérequis pour les bishops (évêques) et diacres.

Dans 1 Timothée 3 :1, Paul écrit : « Cette parole est certaine : Si quelqu'un aspire à la charge d'évêque, il désire une œuvre excellente » (LS). Le mot traduit comme charge ou position est *ἐπισκοπή* (*episkope*) se référant à la charge du bishop ou évêque dans l'église. Le terme *ἐπισκοπή* était « nouvellement créé sur

<sup>20</sup> Wayne Oates, « *Le Saint-Esprit Et Le Surveillant Du Troupeau* », *Critique Et Exposant*, 63, no. 2, (1966): 187.

<sup>21</sup> L. Coenen, « *Évêque, Presbytère, Ancien* » 188.

<sup>22</sup> C. G. Kruse, « *Ministère* » Dans *Le Dictionnaire Du Nouveau Testament Ulérieur Et Ses Développements*, eds., Ralph P. Martin and Peter H. Davids (Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 1997), 1310.

<sup>23</sup> Ben Witherington III, *Lettres et homélies pour les chrétiens hellénisés : un commentaire socio-rhétorique sur Tite, 1-2 Timothée et 1-3 Jean* (Downers Grove, IL: IVP Academic, 2006), 235. Voir aussi, Luc Timothée Johnson, Les première et deuxième lettres à Timothée dans le commentaire biblique d'ancrage (New York, NY: Doubleday, 2001), 212.

<sup>24</sup> *Didache*, 29.

<sup>25</sup> Justo L. González, *L'histoire de l'éducation théologique* (Nashville, TN: Abingdon Press, 2015), Loc. 105, Kindle.

la base du titre *ἐπίσκοπος*, lequel s'est pendant ce temps établi dans l'église. »<sup>26</sup> Selon l'expert biblique, Luke Timothy Johnson, « C'est le seul endroit dans le Nouveau Testament où *episkope* apparaît en référence à une position au sein de la communauté. »<sup>27</sup> Ainsi, la distinction biblique et ecclésiale de la position du « bishop » (évêque) paraît justifiée au lieu du titre « overseer » (évêque). Une brève étude du mot « overseer » (évêque) est aussi notable dans la langue hébreu de l'Ancien Testament, particulièrement en ce qui concerne Joseph dans Genèse 39. Après s'être vendu comme esclave par ses frères, Joseph était transporté en Égypte et devint un esclave de Potiphar. Joseph devint éventuellement le superviseur (« overseer ») de la maison de Potiphar. « Joseph trouva grâce aux yeux de son maître, qui l'employa à son service, l'établit sur sa maison, et lui confia tout ce qu'il possédait. » La version King James de la Bible traduit le mot hébreu *פִּקְדָּן* (*paqidh*) comme « overseer » (évêque). En tant qu'esclave lui-même, Joseph était placé dans un rôle de supervision sur les autres dans les affaires de la maison de Potiphar.<sup>28</sup> Dans le rôle d'« overseer » (superviseur), il se pourrait qu'il eût également supervisé d'autres esclaves.<sup>29</sup> Il paraît plausible que le titre « overseer » ait un bagage historique en relation avec l'esclavage.

Bibliquement, le terme *bishop* (évêque) décrit mieux le titre ou la position de ceux à qui est confié la supervision des églises et les ministres. Théologiquement, la fonction du *bishop* (évêque) est de superviser ; premièrement, dans un appel apostolique, et deuxièmement dans les fonctions administratives.

### Raison ecclésiale

Au sein de notre tradition ecclésiale, le mot anglais « overseer » (évêque) est utilisé comme un titre pour les hommes chargés des soins et de la responsabilité de supervision des leaders et des églises. Les responsabilités inhérentes d'un « overseer » (évêque), incluent traditionnellement les services apostoliques et les fonctions administratives. Spécialement, l'Église de Dieu de la Prophétie utilise le titre d'« overseer » (évêque) au niveau général, national, régional, étatique et au niveau de district (seulement dans le cas anglophone).

Nous reconnaissons qu'à cause des actions négatives et inhumaines du passé, le terme anglais « overseer », historiquement utilisé dans l'esclavage humain, peut toujours provoquer une sensibilité culturelle. Il faut reconnaître que ceci peut ne pas être l'expérience de tous ; cependant, c'est une réalité pour d'autres. Dans l'esclavage humain, le terme « overseer » a une connotation de privilège, pouvoir et d'abus attribués à une classe particulière et à ceux qui sont identifiés comme étant dans une position supérieure.

Ce comité ne souscrit pas à l'hypothèse selon laquelle, l'utilisation historique et traditionnel du terme « overseer » (évêque) par l'Église de Dieu de la Prophétie, était de créer une distinction de classe et de privilège dans notre usage ecclésial. Nous ne croyons pas non plus que nos ancêtres de ce mouvement ont choisi le titre « overseer » (évêque) comme une mesure péjorative d'insensibilité raciale ou de contrôle.

Le terme « overseer » (évêque) était utilisé pour la première fois dans notre nomenclature ecclésiale en 1910. Le terme modérateur général était attribué à la personne qui dirigeait l'Assemblée de 1906 à 1910. Au cours de la cinquième Assemblée générale (1910), le terme « overseer » (évêque), était adopté pour

---

<sup>26</sup> George W. Knight III, *Les épîtres pastorales dans le nouveau commentaire grec international du Nouveau Testament* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1992), 154.

<sup>27</sup> Luke Timothy Johnson, *Les première et deuxième lettres à Timothée dans le commentaire biblique d'ancrage* (New York, NY: Doubleday, 2001), 212.

<sup>28</sup> C. Mark McCormick, « Surveillant » dans le dictionnaire *The New Interpreter's Dictionary of the Bible*, vol. 4, ed. Katharine Doob Sakefeld (Nashville, TN: Abingdon Press, 2009), 347–348.

<sup>29</sup> Kenneth A. Matthews, *Genèse 11: 27-50: 26 dans le nouveau commentaire américain*, ed. E. Ray Clendenen (Nashville, TN: Broadman & Holman, 2005), Loc. 18772 Kindle. Voir aussi, Victor P. Hamilton, *Le livre de la Genèse : chapitres 18 à 50* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1995), 459–460

remplacer celui de modérateur général.<sup>30</sup> Il apparaît que la croissance de l'Église et par conséquent, les tâches apostoliques et administratives commençaient à nécessiter de plus en plus un énorme investissement de temps, d'où le besoin de choisir quelqu'un pour superviser le fonctionnement ministériel de l'Église, au lieu d'un simple modérateur de l'Assemblée. Comme l'Église continue de croître, le besoin pour les « overseers » (évêques) d'état était reconnu. Au cours de la sixième Assemblée (1911), les « overseer » (évêques) d'état étaient choisis. Les « overseers » (évêques) nommés pendant cette Assemblée étaient chargés de quelques états aux États-Unis et îles des Bahamas.<sup>31</sup> Au cours de la douzième Assemblée (1916), le terme état était omis, parce que l'Église était en train de connaître une considérable expansion jusqu'aux nations du monde.<sup>32</sup> Pendant la treizième Assemblée (1917), le rôle du surintendant de district (district overseer en anglais) était introduit dans un rapport intitulé : « Systematic Arrangement to Conserve the Work in the States and Local Churches » (Arrangement systématique pour conserver l'œuvre dans les états et églises locales). Le rapport déclarait que « chaque district doit être sous la charge et la supervision d'un pasteur ou évêque, nommé par l'évêque d'état. »<sup>33</sup> Avec le temps, les termes évêque national/d'état/régional devinrent une commune nomenclature ecclésiastique.

Dans le cadre lexical, le terme « overseer » (évêque) se réfère effectivement à celui qui supervise et prend soins des gens qu'il dirige. Cependant, nous admettons que le terme « overseer » (évêque) peut provoquer des sentiments négatifs et des images mentales historiques jamais voulus, c'est-à-dire un effet perlocutoire. Le département des langues mondiales (DLM) aux Bureaux internationaux utilise le mot « superviseur » en espagnol comme le titre de l'évêque servant au niveau national/régional/d'état et de district. Le mot espagnol capataz qui est en fait l'équivalent du mot anglais évêque, veut dire chef de corvée en charge des ouvriers. Pendant plusieurs années, le Département des langues mondiales a été correctement sensible à la connotation négative du mot capataz et utilise plutôt le mot superviseur. Le mot français évêque, qui veut dire Bishop est utilisé pour désigner ceux qui servent comme évêque.

Le manuel des règlements ministériels de l'Église de Dieu de la Prophétie articule les responsabilités d'un évêque :

La fonction d'un « leader-serviteur » (évêque) est une fonction biblique dans l'église. Remplir la fonction d'évêque est une merveilleuse responsabilité. L'évêque fait face à plusieurs défis de leadership, mais aucun d'autres eux ne dépasse son engagement total à prendre soin, à nourrir, protéger et à diriger le ministère d'une nation, région et d'un état.<sup>34</sup>

C'est important de noter que **la position** de l'évêque est décrite dans le Manuel des règlements ministériels en termes de ses fonctions qui consistent à prendre soin des troupeaux, à les nourrir et les protéger, aussi bien qu'à diriger le ministère. Il faut reconnaître que le Manuel des règlements ministériels identifie l'évêque comme « une position ». Cependant, le Manuel des règlements ministériels sous la rubrique des « Bishops » reconnaît « qu'il est important de noter que les individus **fonctionnent** selon leurs dons au sein d'une position. La position de Bishop (évêque) est l'une des positions d'anciens qui fournit un leadership de supervision à l'Église. »<sup>35</sup> La nuance à propos de la position et la fonction reflète la prémisse précédemment déclarée des Actes 20 :28. La supervision est la fonction de la position du Bishop (évêque) à qui est confiée la charge d'une région d'églises et la supervision administrative.

En définitive, ce rapport n'est pas en train de recommander un changement dans la fonction de ce que nous avons historiquement appelé un évêque. Le rapport traite du titre de la position. Les ancêtres de notre Église se sont servis de la version King James, en choisissant le terme évêque pour désigner les leaders ayant des responsabilités au niveau général, national, d'état et par la suite régional. Alors que la fonction de ces leaders et de s'assurer du bon fonctionnement de l'œuvre de laquelle ils sont chargés, en

<sup>30</sup> *Livre des Procès-Verbaux: L'Église de Dieu* (Cleveland, TN: Maison d'Édition de l'Église de Dieu, 1922), 39.

<sup>31</sup> *Livre des Procès-Verbaux: L'Église de Dieu*, 67

<sup>32</sup> *Livre des Procès-Verbaux: L'Église de Dieu*, 234-235.

<sup>33</sup> *Livre des Procès-Verbaux: L'Église de Dieu*, 289.

<sup>34</sup> «Le rôle d'Évêque» dans *le Manuel des Règlements du Ministère: Église de Dieu de la Prophétie* (Cleveland, TN: Édition de l'aile blanche, 2018), 27.

<sup>35</sup> *Manuel des Règlements du Ministère*, 104.

« s’occupant du ministère, le développant et le conduisant. »<sup>36</sup> La position qu’ils remplissent dans leur fonction de supervision est mieux désignée comme Bishop en anglais, ce que nous désignons par évêque en français. En fait, un homme qui est nommé comme évêque national/d’état/régional, ou choisi par l’Assemblée pour être évêque général, doit être un (évêque) ordonné.<sup>37</sup>

### **Recommandation**

Nous recommandons un changement du titre officiel de l’évêque général à l’évêque président. Nos membres doivent reconnaître qu’il existe un seul évêque président au sein de l’Église de Dieu de la Prophétie. L’évêque président se réfère à ce que nous comprenons traditionnellement et historiquement comme l’évêque général.

Nous recommandons par ailleurs un changement dans le titre officiel d’évêque national/régional/d’état au national/regional/state bishop (**ce changement de nom de bishop s’applique seulement à la langue anglaise, car le terme bishop veut dire la même chose qu’évêque, déjà utilisé en français**). Le terme bishop (évêque) pour désigner une nation/région/ou un état particulier ou particulière est aussi approprié. Par exemple, se référer à la position et à la personne comme le Bishop (Évêque) d’Australie, le Bishop (Évêque) de Mid-Atlantique, le Bishop (Évêque) d’Alaska et ainsi de suite, est également approprié.

Nous recommandons également un changement du titre officiel du surintendant de district en anglais (district overseer) en supervisor of district (**seulement en anglais, car ceci ne s’applique pas à la langue française. Le terme de surintendant de district est plutôt utilisé en français**). Nous notons qu’il n’existe aucune politique ecclésiale en termes d’exigence qu’un surintendant de district soit un bishop (évêque ordonné).

Finalement, nous ne recommandons aucun changement dans le titre du presbytère général. Le titre de presbytère suggère qu’il dirige d’autres presbytères (évêques nationaux/régionaux/d’état) au sein de sa région de supervision.

NOTE : ces recommandations sont à propos d’un changement de la nomenclature ecclésiale du terme overseer à Bishop en anglais (**Comme nous l’avons déjà mentionné plus haut, ce changement est seulement applicable en anglais**). Les recommandations ci-dessous mentionnées ne changent aucune reconnaissance de la distinction ministérielle et ordination d’un évêque. Plusieurs pasteurs locaux, évangélistes et ministres à la retraite sont des évêques ordonnés dans cette église et ont droit à l’honneur et le respect que mérite la position biblique d’évêque. Il n’y a aucun changement dans le statut d’ordination en tant qu’un évêque. Par ailleurs, dans les pays du monde où l’Église de Dieu de la Prophétie fonctionne au sein d’un système d’église reconnu d’état, le titre évêque national peut être vu comme un affront à l’église d’état. Dans ce cas ou d’autres situations similaires, une flexibilité est accordée au presbytère général et son équipe de pluralité de faire les ajustements nécessaires au titre de l’évêque national comme approprié dans cette nation.

### **Observation**

Nous comprenons qu’il est difficile de changer les vieilles habitudes. Nous reconnaissons qu’il faudra du temps pour que le terme overseer (évêque) en anglais soit totalement remplacé par le terme bishop (évêque) en anglais (**Encore une fois ce changement n’est applicable qu’en anglais**). Cependant, dans plusieurs endroits, ceci est actuellement observé. Les membres se réfèrent de plus en plus en un très grand nombre à l’overseer (évêque) comme bishop (évêque) [**Encore une fois ce changement et appellation ne s’applique qu’à la langue anglaise**]. Par habitude, les membres de l’église peuvent toujours se référer aux leaders comme évêque général ou national/regional/state overseer en anglais (**évêque national, régional/d’état. Ceci s’applique seulement à l’appellation en anglais, car le terme évêque ne change pas en français**). Ceci est normal et ne doit pas l’objet de réprimande, mais doit être corrigé avec une attitude d’enseignement. Notre objectif devra être d’éduquer et d’aider les membres à comprendre que nous avons officiellement changé les titres (**applicable seulement en anglais**). Avec le temps, le terme anglais « overseer » sera utilisé de moins en moins. Par exemple, certains se souviennent de la nomenclature

---

<sup>36</sup> *Manuel des Règlements du Ministère*, 27.

<sup>37</sup> *Manuel des Règlements du Ministère*, 104, 130.

ecclésiale de cette église en références aux « auxiliaires ». Les auxiliaires étaient officiellement reconnus en tant que des ministères de l'église. Le ministère de la jeunesse à un moment donné, était appelé Victory Leaders Band (l'Orchestre des leaders de victoire), et les ministères de petits groupes étaient appelés Assembly Band Movement (Mouvement de l'orchestre de l'Assemblée). Le terme « auxiliaires » et son vernaculaire unique devient un simple souvenir historique aujourd'hui. Avec le temps, nos membres se référeront au leader de l'Église de Dieu de la Prophétie comme l'évêque président.

En plus, il sera nécessaire d'accorder une attention, comme approprié aux documents juridiques, financiers et administratifs qui pourront avoir besoin d'être mis à jour en ce qui concerne ce changement officiel du titre. La fonction de l'évêque président et des national/regional/state bishops (évêque nationaux/régionaux/d'état) demeure la même que dans le cas de ce que nous avons appelé en anglais « overseer » (évêque) [ce changement de titre de national/régional/state overseer à national/régional/state bishop n'est applicable qu'en anglais].

## **Section Huit** **Limites de mandat**

Le comité DBG a reçu une demande de l'Evêque Général et des Presbytères Généraux en 2018 pour s'engager dans une étude des limites de mandat pour tous les postes de leadership dans l'Église de Dieu de la Prophétie. Le Comité a indiqué dans notre déclaration «Avis d'étude» publiée aux électeurs de cette Église en 2020 que nous étions engagés dans des recherches et que nous sollicitons la correspondance des membres et des leaders de l'Église. Au 31 décembre 2021, le DBG n'avait pas reçu de correspondance écrite officielle adressée au Comité de la part des électeurs ou des leaders concernant ce sujet. Cependant, les électeurs et les leaders ont engagé des discussions avec les membres du Comité en faveur de l'étude des limites de mandat.

La recherche menée par le Comité a inclus à la fois la littérature sur le leadership ainsi que des entretiens avec des leaders confessionnels non affiliés à l'Église de Dieu de la Prophétie dont le régime comprend des limites de mandat. Le point culminant de notre étude et de nos recommandations est inclus dans ce rapport.<sup>38</sup>

Le document comprend les éléments suivants :

1. Une Théologie du Leadership
2. Un Raisonnement Biblique du Leadership
3. Leadership dans l'Ecclesia
4. Pipeline de Leadership
5. Vide de Leadership
6. Implémentation incrémentale et spécifique
7. Stratégie de Sortie
8. Recommandations pour les Limites de Mandat : Première Phase
9. Recommandation d'Évaluation en Préparation de la Phase Deux

### Une théologie du leadership

La théorie du leadership épouse la maxime selon laquelle tout monte et tombe sur le leadership. Cette vérité est apparente dans une myriade de dynamiques de groupe, inclusives mais non limitées à l'unité

---

<sup>38</sup>Les lecteurs doivent savoir que chacune de ces sections peut être développée ; cependant, cela nécessiterait que le rapport soit un document plus long. L'objectif a été d'identifier et d'aborder succinctement chacune des rubriques, qui composent l'étude, plutôt que de fournir un rapport exhaustif.

familiale, aux gouvernements, aux entreprises, aux entités éducatives et, finalement, à l'église. Le leadership compte en effet. Théologiquement, le besoin de leaders oints et doués est fondamental pour le bon fonctionnement de l'ecclésia.

Deux composantes du leadership ecclésial sont remarquables. L'un est l'appel. La seconde est la confirmation. L'appel est personnel. Le Dieu trinitaire appelle les individus au service, au ministère.<sup>39</sup> La dynamique de l'appel est observée à plusieurs reprises dans l'Ancien et le Nouveau Testament. Dieu appela Moïse (Ex 3 :1-22), Samuel (1 Sam 3 : 1-21), Gédéon (Jude 6 :11-24), David (1 Sam 16 :1-13) et Esaïe (Esa 6 : 1-8). Jésus a appelé les disciples, les douze apôtres, qui l'ont accompagné dans Son ministère (Mat 4 :18-22 ; Marc 3 :13-19 ; Luc 5 :1-11 ; Jean 1 :35-51). L'appel est personnel. C'est la responsabilité de l'individu de répondre à l'appel de Dieu sur sa vie (2 Tim 4:5). Le théologien H. Richard Niebuhr identifie cela comme «l'appel secret. . . cette persuasion intérieure ou cette expérience par laquelle une personne se sent directement convoquée ou invitée par Dieu à entreprendre l'œuvre du ministère.»<sup>40</sup>

La confirmation de l'appel est publique et s'inscrit dans la dynamique de l'ecclésia (1 Tm 4, 14; 2 Tm 4, 6). Par conséquent, c'est l'obligation de l'église de discerner si l'appel de Dieu est en effet sur un individu (Actes 13:1-3). Une fois que l'appel de Dieu sur un individu est discerné, l'église a alors la responsabilité d'équiper l'appelé pour des actes de service et de ministère dans le corps de Christ et pour le monde en général (Ephésiens 4:12). Par exemple, le nouveau converti Saul, dont le nom a été changé en Paul, a été embrassé par Barnabas. Il (Barnabas) a emmené Saul aux apôtres pour leur approbation. "Alors Barnabas, l'ayant pris avec lui, le conduisit vers les apôtres, et leur raconta comment sur le chemin Saul avait vu le Seigneur, qui lui avait parlé, et comment à Damas il avait prêché franchement au nom de Jésus" (LSG). Saul est resté avec les apôtres et a démontré son véritable appel et son engagement envers l'évangile (Actes 9:28). Ce modèle illustre que lorsqu'un individu a fait ses preuves (1 Tim 4:5), c'est l'église qui confirme publiquement l'appelé et offre une opportunité de leadership serviteur (Actes 14:23; Tite 1:5).

En tant que personnes qui embrassent pleinement la direction de l'Esprit, certains peuvent être tentés d'accepter simplement une confession publique d'appel par un individu. Cependant, l'ecclésia est chargée de discerner l'appel. Le discernement est l'un des charismes conférés à l'Église par le Saint-Esprit (1 Co 12.1-11). Pourtant, le discernement n'est pas seulement surnaturel. Il y a des mesures de discernement. "À moins qu'il n'y ait des normes externes par lesquelles un appel est testé et confirmé, nous manquons de moyens pour discerner si une personne est vraiment appelée par Dieu par la puissance du Saint-Esprit."<sup>41</sup>

Le théologien Gregg R. Allison, dans son livre sur l'ecclésiologie, aborde la théologie du leadership dans l'église. Plus précisément, Allison soutient

Les capacités de leadership dynamisées par l'Esprit sont des activités et des ministères orientés vers le respect des alliances et la formation et le développement de la communauté: discerner la volonté de Dieu pour l'église et communiquer efficacement cette vision à ses membres; conceptualiser, concevoir, développer et exécuter des ministères; motiver et équiper les membres d'église pour les ministères; gérer les

---

<sup>39</sup>Le DBG reconnaît que Dieu appelle tous les croyants. Les croyants sont appelés à être des saints, à la sainteté: «à l'Église de Dieu qui est à Corinthe, à ceux qui ont été sanctifiés en Jésus Christ, appelés à être saints, et à tous ceux qui invoquent en quelque lieu que ce soit le nom de notre Seigneur Jésus Christ, leur Seigneur et le nôtre» (1 Corinthiens 1:2 LSG). De plus, tous les croyants sont appelés au service. Les croyants sont investis de dons de grâce par le Saint-Esprit pour offrir en service: "Comme de bons dispensateurs des diverses grâces de Dieu, que chacun de vous mette au service des autres le don qu'il a reçu" (1 Pierre 4:10 LSG). Nous reconnaissons également que le Dieu trinitaire appelle certaines personnes à des missions ministérielles spécifiques. Par conséquent, dans le corps de ce rapport, nous utilisons le terme « appel » pour spécifier les personnes appelées aux dons du ministère, comme stipulé par l'apôtre Paul (Éphésiens 4 :11-13 ; Philippiens 1 :1 ; 1 Timothée 3 :1-13 ; Tite 1:5-9).

<sup>40</sup>H. Richard Niebuhr, *Le But de l'Église et de son Ministère* (New York : Harper, 1956), 64.

<sup>41</sup>L. Gregory Jones et Kevin R. Armstrong, *Ressusciter l'excellence: façonner un ministère chrétien fidèle* (Grand Rapids: Eerdmans, 2006), 83.

personnes et leurs activités; parvenir à un consensus substantiel; anticiper et résoudre les problèmes et les conflits; et d'autres éléments administratifs similaires.<sup>42</sup>

Certes, des centaines de définitions de divers points de vue et orientations sont proposées dans la théorie du leadership dans le but d'articuler ce qui constitue un leader et un leadership efficace. Diriger efficacement, c'est bien plus que porter un titre, occuper un poste ou sécuriser une position. Le leadership, en termes simples, c'est l'influence. Pourtant, dans une construction de leadership, un leadership positionnel identifiable est garanti.

### Un Raisonnement Biblique du Leadership

Le leadership est une prémisse incontestablement biblique. Dans le Nouveau Testament, l'apôtre Paul identifie les dons ministériels déposés au sein de l'église. Plus précisément, les dons mentionnés par Paul sont «les apôtres, les prophètes, les évangélistes et les pasteurs-docteurs» (Eph 4 :11-15).<sup>43</sup> De plus, les Épîtres Pastorales indiquent les rôles ministériels des «anciens», en particulier des «évêques» (1 Tim 3 :1-7; Tite 1 :5-9) et des «diacres» (1 Tim 3 :8-13). En conséquence, Tite est chargé par Paul de nommer «des anciens dans chaque ville» de Crète (Tite 1 : 5). –

L'ordination/nomination des anciens/le aders semble être la pratique d'une construction du leadership dans l'église apostolique du premier siècle. «Ils firent nommer des anciens dans chaque Église, et, après avoir prié et jeûné, ils les recommandèrent au Seigneur, en qui ils avaient cru» (Actes 14:23 LSG). Paul, dans sa lettre aux Philippiens, s'adresse aux saints/croyants de l'église et à leurs leaders, les évêques et les diacres (Phil 1:1).

L'accent de cette justification biblique est mis sur le rôle positionnel et de service des évêques, en particulier. Par conséquent, Paul profère les conditions préalables pour les évêques qui dirigent l'église dans diverses manifestations de positions hiérarchiques. J. Oswald Sanders, dans son livre intitulé *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer (Leadership spirituel: principes d'excellence pour chaque croyant)*, fournit une catégorisation utile des prérequis bibliques. Ce sont: 1) les qualifications sociales, 2) les qualifications morales, 3) les qualifications mentales, 4) les qualifications de la personnalité, 5) les qualifications domestiques et 6) la maturité.<sup>44</sup>

### Leadership dans l'Ecclesia

Comme reconnu dans la section intitulée «Une Théologie du Leadership», c'est le Dieu Trinitaire qui appelle les individus au service. Cet appel de Dieu au ministère en général, et à une mission spécifique en particulier, a été historiquement considéré par l'EDP comme une théocratie. En termes simples, la théocratie est la règle de Dieu. Alors que les principes de la théocratie sont bibliques, l'application de la théocratie peut devenir faussée étant donné la nature humaine/pécheresse. Autrement dit, toutes les actions qualifiées de théocratiques ne sont pas en effet la volonté de Dieu. Avec cet aveu vient le défi de rechercher la volonté de Dieu avec un cœur ouvert, discernant Sa direction éclairée par le principe de discernement sûr au sein de la multitude de conseillers (Pro 11: 14; 15: 22; 20: 18).

Dans l'Église de Dieu de la Prophétie, deux types de processus de leadership positionnel sont identifiés: 1) Leaders sélectionnés, 2) Leaders nommés. Les deux termes font partie intégrante de la recherche, de la discussion et des recommandations de ce rapport. Par conséquent, l'accent de cette section est mis sur les

---

<sup>42</sup>Gregg R. Allison, *Séjournaires et étrangers : la doctrine de l'Église*, ed., John S. Feinberg (Wheaton: Crossway, 2012), 417.

<sup>43</sup>L'EDP comprend les apôtres et les prophètes comme des positions fondamentales de leadership dans la construction de l'église. Bien que nous ne reconnaissons pas les apôtres et les prophètes, nous admettons que les individus fonctionnent parfois de manière apostolique et/ou prophétique.

<sup>44</sup>J. Oswald Sanders, *Leadership Spirituel: Principes d'Excellence pour Chaque Croyant* (Chicago : Moody Publishers, 2007), 44–52. Plutôt que d'ajouter à la longueur de ce document, les lecteurs sont encouragés à se familiariser avec ces qualifications telles que décrites par Sanders.



Evêques qui remplissent un rôle positionnel soit en tant que leader sélectionné, soit en tant que leader nommé.

#### Leaders sélectionnés

Les leaders sélectionnés sont des personnes qui sont choisies pour occuper un poste particulier par un groupe de constituant au sein de l'EDP. Ces leaders ne sont pas nommés à leur poste par un leader hiérarchique superviseur. Les leaders sélectionnés comprennent: 1) L'Evêque Général [Evêque Président], 2) le Presbytère Général.

1. L'Evêque Général [changement de titre recommandé en Evêque Président (EP)]. L'Evêque Général [EP] est sélectionné selon le processus défini par l'Assemblée Internationale. Les détails de ce processus sont énumérés dans le «Document de Gouvernance» du Presbytère International. En bref, L'Evêque Général [EP] passe par un processus de sélection au sein de la gouvernance du Presbytère International. Une fois qu'un candidat définitif a été sélectionné, il est présenté à l'Assemblée Internationale. L'Evêque Général [EP] est finalement choisi par l'Assemblée Internationale dans le cadre d'un processus d'un commun accord. Il n'est pas nommé.
2. Presbytère Général. Un Presbytère Général, qui, en collaboration avec l'Evêque Président, a la supervision d'une région particulière du monde, est sélectionné et confirmé par le Presbytère International selon les paramètres définis dans le «Document de Gouvernance» du Presbytère International. Sa confirmation à ce rôle est annoncée à l'Assemblée Internationale. Les Presbytères Généraux assistent l'Evêque Président dans ses fonctions respectives, en lui apportant conseils et soutien. Cependant, il n'y a qu'un seul Evêque Président dans cette Eglise. Puisqu'un Presbytère Général n'est pas choisi ou confirmé par l'Assemblée Internationale, le corps du Presbytère Général n'est pas le bureau de l'Evêque Président. Les Presbytères Généraux sont sélectionnés et non nommés.

#### Leaders nommés

Les leaders nommés incluent tous les leaders restants de l'EDP. Structurellement, les leaders nommés comprennent les Directeurs Exécutifs des Bureaux Internationaux et les Directeurs Trans-Locaux, les Surveillants Nationaux/Régionaux/d'État [recommandation de changement de nom- Evêques N/R/S], les Pasteurs, les Leaders locaux et d'autres membres du personnel.<sup>45</sup> Les nominations sont faites par le Leader Superviseur tout en s'engageant dans la consultation.<sup>46</sup>

#### Les Presbytères

La structure dirigeante de cette Eglise, telle qu'approuvée par l'Assemblée Internationale, est la suivante : 1) Assemblée Internationale, 2) Presbytère International, 3) Presbytère Général.<sup>47</sup> L'Assemblée Internationale est l'organe de surveillance le plus élevé de cette Eglise. Le Presbytère International assure la supervision du Presbytère Général. Le Presbytère Général est composé de l'Evêque Général et des Presbytères Généraux et assure la supervision au jour le jour comme indiqué par l'Assemblée Internationale et le Presbytère International.

---

<sup>45</sup> Veuillez noter que les limites de mandat, si elles sont acceptées par l'Assemblée Internationale, ne s'appliquent pas au personnel/aux personnes nommées par le Bureau National/Régional/d'État, aux Surveillants de District, aux Pasteurs et au personnel et aux personnes nommées de l'église locale.

<sup>46</sup> *Manuel des Règlements du Ministère* : 2018, 31.

<sup>47</sup> *Manuel des Règlements du Ministère* : 2018, 8–20.

## Presbytère International

Le Presbytère International est composé de l'Evêque Général, des Presbytères Généraux, des Evêques Nationaux/Régionaux/d'État, des deux Directeurs Exécutifs Des Bureaux Internationaux et des Directeurs Trans-Locaux Des Bureaux Internationaux.<sup>48</sup>

## Presbytère général

Le Presbytère Général est composé de l'Evêque Général et de tous les Presbytères Généraux.<sup>49</sup>

## Résumé des leaders sélectionnés et nommés

Il existe deux constructions de leader positionnel dans l'EDP. L'un est sélectionné. Le second est nommé. Les leaders qui sont sélectionnés comprennent uniquement l'Evêque Général [EP]<sup>50</sup> et les Presbytères Généraux.

## Mandats des Leaders dans l'Église

Une discussion sur le leadership dans l'église englobe la durée du mandat. Théoriquement, le mandat à durée indéterminée est pratiqué par cette Église depuis des décennies. La nature à durée indéterminée a été pragmatique, au mieux. Actuellement, un mandat de six ans s'applique au poste d'Evêque Général. Cependant, le raisonnement indique qu'il est sélectionné pour une durée indéterminée ( *MRM* ). Le mandat d'un Presbytère Général est de quatre ans. Le mandat des Leaders nommés (Directeurs des Bureaux Internationaux, Evêques N/R/E, Pasteurs) est d'une durée de deux ans. Chacun de ces mandats est théoriquement ouvert. Alors que le Comité applaudit la longévité, en particulier dans le pastorat local, nous ne devons pas ignorer le potentiel d'accoutumance. Autrement dit, la longévité seule, dans n'importe quel rôle de leadership, ne garantit pas la productivité. Certes, un leader à long terme peut apporter de la stabilité à une organisation. Cependant, la stabilité non accompagnée d'un leadership visionnaire entraîne souvent une calcification. "La culture de l'église peut se raidir, réduire la capacité de changer, se concentrer sur elle-même et perdre tout élan missionnaire qui prévalait au début du . . . mandat [du leader]».<sup>51</sup>

Pour être sûr, il n'y a pas de mandat dans les Écritures pour les limites de mandat. Pourtant, dans l'économie de l'Ancien Testament, les Lévites semblaient pratiquer une forme de limitation des mandats. Les deux devoirs principaux des Lévites comprenaient 1) le devoir de garde: le démontage et le remontage du tabernacle mobile, et 2) le devoir de garde autour des périmètres du tabernacle (Nombres 8:23-26).<sup>52</sup> Il est à noter que les âges d'entrée et de sortie des Lévites n'étaient pas statiques. Les exigences d'âge changeaient de temps en temps et même de l'époque pré-exilique à l'époque post-exilique (Nombres 4: 3, 23, 30; 8: 23-26; 1 Chron 23: 24, 27; 2 Chron 31: 17; Esdras 3 :8). À partir de ces ajustements, on pourrait déduire qu'Israël a pu personnaliser les exigences d'âge en fonction du moment et des besoins spécifiques. Le commentateur Timothy Ashley suggère qu'Israël a peut-être «trouvé que les hommes de trente ans étaient généralement plus mûrs spirituellement que les hommes de vingt-cinq ans, et que cette maturité spirituelle était nécessaire dans le travail de porter les choses saintes (le travail pour lequel les limites d'âge s'appliquent).<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup>« Document de Gouvernance du Presbytère International » 2016, dans le *Manuel des Règlements du Ministère* : 2018, 125.

<sup>49</sup> *Manuel des Règlements du Ministère* : 2018, 19.

<sup>50</sup>Les titres d'Evêque Général et d'Evêque Président (EP) sont utilisés de manière interchangeable dans ce document. L'Assemblée Internationale de 2022 examinera une recommandation visant à changer le titre d'Evêque Général en Evêque Président. Par conséquent, ce document utilise les deux termes. Le document final sur les limites de mandat, s'il est approuvé par l'Assemblée, reflétera soit l'Evêque Général, soit l'Evêque Président.

<sup>51</sup>William Vanderbloemen et Warren Bird, *Suivant : Succession Pastorale Qui Fonctionne* (Grand Rapids: Baker Books, 2014), 62.

<sup>52</sup>Timothy R. Ashley, *Le Livre des Nombres*, eds., RK Harrison et Robert L. Hubbard dans *Le Nouveau Commentaire International sur l'Ancien Testament* (Grand Rapids : Eerdmans, 1993), 174.

<sup>53</sup>Timothy R. Ashley, *Le Livre des Nombres*, 174.

Bien que le DBG ne suggère pas la méthode lévitique comme une herméneutique pour les limites de mandat, nous reconnaissons la nature descriptive de la limite de mandant lévitique. Encore une fois, nous n'acceptons pas les nombres comme étant prescriptifs mais descriptifs. Pourtant, dans l'aspect descriptif, il y a l'admission que la pratique des Lévites est digne de réflexion. De plus, il semble simplement y avoir certaines latitudes pour les méthodes et les modèles de direction accordés au peuple de Dieu. Cela a certainement été la pratique de cette Église tout au long de notre histoire. Les modèles qui ont bien servi cette Église pendant un certain temps ont été remplacés par des méthodes plus fraîches plus appropriées aux saisons dans lesquelles une génération particulière dirige. Chaque détail et chaque méthode de leadership ne sont pas décrits succinctement dans les Écritures. Par exemple, en 1983, lors de la 78<sup>e</sup> Assemblée, le Comité des Questions et Sujets (maintenant le DBG) a recommandé ce qui suit: «ci-après fixé à 30 ans [trente]. 'Pas un novice' comme mentionné par Paul comme une exigence pour ce bureau indiquerait le besoin de maturité . . . . Ceux qui ont déjà été autorisés comme Évêques. . . ne seraient pas concernés par cette recommandation.»<sup>54</sup> En conséquence, l'Assemblée a approuvé la recommandation établissant une condition d'âge minimum pour un Evêque. Trente ans continu d'être l'âge minimum requis pour l'ordination Episcopale.<sup>55</sup> Il n'y a aucune Écriture qui puisse être citée pour indiquer que c'est l'âge biblique. En effet, si nous essayions d'en citer un, nous serions coupables de texte de preuve.

Par conséquent, les exigences d'âge et la durée du mandat sont des paramètres adoptés par l'Église et peuvent évoluer de temps à autre en fonction des besoins et de la culture du leadership. Les limites de mandats offrent aux leaders actuels une période maximale potentielle de leadership dans un rôle particulier, leur permettant de planifier stratégiquement non seulement leur mandat de leadership, mais également leur transition. De plus, cela donne de l'espoir aux leaders de la prochaine génération qui sont doués et en train d'être équipés pour de futures opportunités de leadership. Chaque leader qui arrive sera un jour un leader qui s'en va. "Ce n'est pas une question de si, mais quand."<sup>56</sup>

L'acceptation des cycles de vie et l'adoption des saisons de leadership sont fondamentales pour l'intégrité de l' *imago dei* . Le leader individuel et l'Église peuvent atteindre cet objectif non seulement en célébrant les débuts, mais aussi en célébrant et en normalisant les fins. «La vie est composée de cycles et saisons de vie. Rien ne dure éternellement . . . . Lorsque nous acceptons cela comme une vérité fondamentale, nous pouvons aligner nos actions sur nos sentiments, nos croyances sur nos comportements, pour accepter comment les choses sont.»<sup>57</sup>

### Pipeline de leadership

Un pipeline de leadership assure une continuité de leadership, en particulier pendant les saisons de transitions. Lorsqu'un pipeline de leadership sain et robuste existe dans une organisation, il contribue à l'objectif global de développement du leadership. Par conséquent, le résultat final devient le processus de développement des leaders potentiels, émergents et actuels plutôt que le simple placement de leadership de corps chaleureux dans des rôles vacants. Lorsque la «demande de leadership dépasse largement l'offre»<sup>58</sup>, un changement dans le développement intentionnel du leadership doit se produire. Afin d'atteindre cet objectif, cependant, il faut «créer et conserver la culture distincte d'une Église ou d'une organisation».<sup>59</sup> Une discussion saine et la mise en œuvre de la planification de la relève font partie intégrante de ce processus. La planification de la relève est «le processus intentionnel de transfert de leadership, de pouvoir et d'autorité d'un leader directionnel à un autre. La succession se produit lorsqu'un

---

<sup>54</sup> Procès- verbaux de l'Assemblée (Cleveland, TN : White Wing Press, 1982), 137.

<sup>55</sup> Manuel des Règlements du Ministère : 2018, 104.

<sup>56</sup> William Vanderbloemen et Warren Bird, *Suivant: Succession Pastorale Qui Fonctionne* (Grand Rapids: Baker Books, 2014), 137.

<sup>57</sup> Henry Cloud, *Fins Nécessaires* (New York : HarperCollins, 2010), 40, 41.

<sup>58</sup> Ram Charan , Stephen Drotter et James Noel, *Le pipeline de leadership: comment créer une entreprise axée sur le leadership* (San Francisco : Jossey-Bass, 2001), 1.

<sup>59</sup> Todd Adkins, *Création et Conservation d'une Culture de Recrutement* (Nashville : Lifeway Christian Resources, 2018), 4.

haut dirigeant effectue intentionnellement une transition et transmet le leadership à un autre. La planification de la relève consiste à créer un plan pour ce qui se passera une fois que vous aurez besoin d'un nouveau leader, ce à quoi toutes les organisations sont confrontées.»<sup>60</sup>

Plus précisément, le terme «pipeline de leadership» fait référence à la stratégie intentionnelle de recrutement et d'investissement dans des leaders potentiels, émergents et actuels afin de développer des traits et des compétences de leadership de qualité pour les leaders à tous les niveaux. La planification de la relève incombe à toute institution qui souhaite être efficace à travers les générations. En conséquence, il est de la responsabilité des Presbytères Généraux d'identifier, de discerner et de recruter les Pasteurs actuels qui peuvent posséder le potentiel effectif pour jouer le rôle d'Evêque National/Régional/d'État.<sup>61</sup> Les leaders potentiels de ce calibre auront besoin d'un processus d'équipement et de formation pour la responsabilité de ce rôle. Certes, chaque Presbytère Général s'appuiera sur son équipe de pluralité pour l'aider dans ce processus. En fait, nous encourageons les Evêques Nationaux/Régionaux/d'État plus expérimentés à s'associer à de nouvelles personnes nommées en tant que mentors. Les Evêques chevronnés seront en mesure de fournir une mine de sagesse, d'expérience, de connaissances et de suggestions pratiques permettant aux Evêques nouvellement nommés de "se développer horizontalement grâce à [ces] alliances et partenariats".<sup>62</sup> Le leader principalement chargé de remplir un pipeline de leadership pour les futurs Evêques Nationaux / Régionaux / d'État est le presbytère Général. Aucune autre importation n'est plus fondamentale que la capacité de maintenir un pipeline de leadership peuplé de leaders de la prochaine génération. "Le développement d'autres leaders est, ou du moins devrait être, une partie importante du travail de chaque leader."<sup>63</sup> La capacité d'identifier, de discerner et de recruter efficacement des leaders doués pour assumer la supervision est cruciale pour l'homéostasie du leadership de l'église. De même, la capacité d'un Presbytère Général à identifier, discerner et recruter des leaders qui seront également efficaces en tant qu'Evêques Nationaux/Régionaux/d'État authentifie l'efficacité du Presbytère Général en tant que leader lui-même. Paul a conseillé au jeune Evêque Timothée: "Et ce que tu as entendu de moi en présence de beaucoup de témoins, confie-le à des hommes fidèles, qui soient capables de l'enseigner aussi à d'autres" (2 Tim 2: 2 LSG). Les experts en leadership observent qu'un leader efficace est souvent identifié par sa capacité à attirer, développer et retenir dans l'organisation des personnes douées. Ce sens aigu du leadership est mis en évidence en tant que tel "parce que les personnes travaillant sous cette personne [le leader] sont de haut calibre, sont énergiques et ont une affinité naturelle pour le leader et veulent le voir réussir".<sup>64</sup>

Enfin, nous avertissons que tous les Pasteurs effectifs ne sont pas nécessairement appelés aux fonctions apostoliques et administratives d'un Evêque National/Régional/d'État. Cela ne diminue pas la valeur du leader. Il/elle est une imago dei . Les leaders sont simplement appelés à des rôles différents. Ce n'est pas parce qu'un individu est efficace dans un aspect du leadership qu'il sera efficace dans un autre rôle de responsabilité. Le développement intentionnel et la mise en œuvre stratégique du pipeline de leadership sont cruciaux pour la santé de toute organisation.

### Vide de leadership

Un vide de leadership se produit lorsqu'il y a plus de postes disponibles qu'il n'y a de personnes potentielles qualifiées et correctement sélectionnées pour occuper ces postes de manière responsable. Actuellement, il y a environ 100 Evêques qui servent dans le Presbytère International. Selon les

---

<sup>60</sup>William Vanderbloemen et Warren Bird, 10 ans.

<sup>61</sup>Le «rôle d'Evêque», y compris les responsabilités, la fonction principale, sa nomination, ses relations, ses qualifications, ses tâches administratives, ses tâches de supervision, ses tâches de promotion et ses tâches de nomination sont décrits dans le *Manuel des Règlements du Ministère* : 2018, 27–32.

<sup>62</sup>Charan , Drotter et Noel, *Le pipeline de leadership : comment créer une entreprise axée sur le leadership* , 3.

<sup>63</sup>Charan , Drotter et Noel, *Le pipeline de leadership : comment créer une entreprise axée sur le leadership* , 10.

<sup>64</sup>Charan , Drotter et Noel, *Le pipeline de leadership : comment créer une entreprise axée sur le leadership* , 47, 48.

statistiques fournies au comité D&PB par le bureau de l'Evêque Général, la durée moyenne de mandat des bureaux nommés est la suivante:

**Tableau LM-1: Mandat et Âge des Évêques N/R/E par Zones Presbytérales Générales**

Position	Nombre moyen d'années de service	Années de mandat les plus longues	Durée de mandat la plus courte	Âge moyen	Le plus jeune	Le plus âgé
Presbytère Général	12.3	24	6	61	55	69
Afrique	15.5	23 (x 2)*	1	59	52	74
Asie, Océanie	10.6	29	3	55,6	41	70
Caraïbes, Iles de l'Atlantique	12.5	29	1	64,7	57	69
Amérique centrale , Mexique , Caraïbes Espagnol	12.9	46	2	63.18	54 (x2)	75
Europe, CEI, Moyen-Orient	8.7	23 (x2)	1 (x2)	52.1	40	69
Amérique du Nord	15	47	1	63,5	43	77
Amérique du Sud	8.9	21	1	53,6	41	65

\*x2 signifie qu'il y a deux évêques qui correspondent à cette valeur numérique

Sur la base de ces informations, il est concevable que dans une construction de limites de mandats, un tiers à la moitié des évêques N/R/E pourraient être mis en rotation au cours d'une année de nomination donnée de l'Assemblée. Ce pourcentage élevé de transition de leadership, en un an, a le potentiel d'affecter négativement l'homéostasie de la continuité du leadership et le progrès global de l'Église. Afin d'éviter la possibilité d'un vide de leadership et d'assurer l'homéostasie, c'est la conclusion de ce Comité que la mise en œuvre des limites de mandats devrait être progressive. La première mise en œuvre s'adresse aux leaders sélectionnés du presbytère International (EP et PG), aux Directeurs Exécutifs des Bureaux Internationaux et aux membres du Comité Permanent de l'Assemblée. Une fois cette mise en œuvre terminée et appliquée à l'EP, aux PG, aux Directeurs Exécutifs et aux membres du Comité, des connaissances supplémentaires et de nouvelles idées, y compris les défis et les succès des limites de mandat, peuvent être rassemblées puis appliquées à la mise en œuvre des limites de mandat aux Évêques N/R/E.

L'approche de mise en œuvre progressive et spécifique aborde non seulement l'homéostasie et le vide de leadership, mais elle prévoit également une période de formation intentionnelle pour un approvisionnement en pipeline de leadership qui identifie, éduque, équipe et encadre les leaders potentiels pour de futurs rôles de leadership. Vous trouverez ci-dessous un graphique indiquant les âges des Évêques N/R/E actuellement en service sous nomination par les régions Presbytérales Générales.

**Tableau LM-2 : Catégorisation par Âge des Évêques N/R/E par Zones Presbytérales Générales : 2021**

Position	40-49	50-59	60-69	70-79
Presbytère général		2	4	0
Afrique	2	dix	8	1
Asie/Océanie	4	3	4	2
Caraïbes/îles de l'Atlantique	0	1	8	
Amérique centrale, Mexique, Caraïbes espagnoles	0	5	3	3
Europe, CEI, Moyen-Orient	3	3	6	0
Amérique du Nord	1	6	12	7
Amérique du Sud	1	7	2	0

**Implémentation incrémentale et spécifique**

Dans un effort pour appliquer progressivement les limites de mandats afin d'assurer une homéostasie saine du leadership à tous les niveaux, une stratégie intentionnelle devrait être employée. Par conséquent, il est plus approprié d'appliquer le processus de limitation des mandats au plus petit ratio de leaders, avec des évaluations ultérieures continues, puis de passer à la population plus large de leaders. Dans une approche à la fois hiérarchique et visible affectant le plus petit ratio de leaders, l'impact et l'évaluation peuvent être mieux mesurés dans le but d'assurer l'homéostasie. Le but ultime est que les limites de mandats s'appliquent à la fois aux leaders sélectionnés et nommés.

Le tableau suivant indique la taille de la population des divers postes de leadership auxquels les limites de mandats doivent finalement s'appliquer.

**Tableau LM-3 : Composition Numérique du Presbytère International et des Comités/Conseil Permanents de l'Assemblée**

Dirigeant	Numéro
• Évêque président	1
• Presbytres généraux	7
• Directeurs exécutifs des bureaux internationaux	2
• Directeurs trans-locaux	6 (peut varier)
• Évêques nationaux/régionaux/d'État	100+ (peut varier)
<b>Commissions permanentes de l'Assemblée</b>	
• Doctrine Biblique et Gouvernement	7
• Conseil d'administration	12
• Finances et intendance	8

Par conséquent, ce rapport recommandera que les limites de mandat soient d'abord appliquées au bureau de l'Évêque Président (1), des Presbytres Généraux (7), des Comités Permanents de l'Assemblée et des Directeurs Exécutifs des Bureaux Internationaux, avec des évaluations continues à faire par le Comité de la Doctrine et la Politique Bibliques. Une fois les évaluations terminées, le DBG peut alors recommander une mise en œuvre secondaire des limites de mandats à l'Assemblée Internationale pour les Directeurs Trans-Locaux des Bureaux Internationaux et des Évêques Nationaux/Régionaux/d'État.

## Stratégie de sortie

Peu importe à quel point un leader est doué, efficace et articulé, chaque leader sortira de son rôle actuel. Afin de mettre en œuvre et de gérer les limites de mandats de manière saine et productive, le sujet de la rotation des leaders et de leur sortie d'un bureau/rôle particulier doit être pris en compte. Dans ce contexte, la sortie n'implique pas nécessairement la retraite d'un rôle de leadership public, bien que, selon l'âge et les préférences personnelles, la sortie et la retraite puissent coïncider. Cependant, il est très probable que dans un nombre important de cas, un leader particulier, qui a rempli la limite de son mandat statutaire, aura des dons, des talents et des années continus à offrir au service du Seigneur et de cette Église dans un rôle désigné de leadership. Dans le processus de rotation de mise en œuvre des lignes directrices sur les limites de mandats, les personnes servant dans un rôle choisi ou nommé devraient être en mesure de servir activement, stratégiquement et avec dignité les besoins continus de leadership de cette Église.

Une orientation saine d'une stratégie de sortie nécessite la participation du leader, de ceux qui occupent des rôles de supervision et de la communauté ecclésiale au sens large. La stratégie de sortie ne commence pas dans les derniers mois ou même la dernière année du mandat d'un leader dans une mission particulière. La stratégie de sortie commence le premier jour où la personne assume une nouvelle affectation. En fait, en réalité, elle devrait même précéder une nouvelle affectation. Les limites de mandat présupposent qu'il y aura un jour où l'individu ne servira plus dans un rôle particulier assigné. Chaque leader, quel que soit son poste, est un leader intérimaire.<sup>65</sup> Les leaders ont des prédécesseurs et des successeurs. Les leaders avisés planifient le jour où ils passeront d'un rôle à un autre.

Par conséquent, la stratégie de sortie exige que, bien que le leader individuel remplisse son devoir dans un rôle assigné avec dignité, passion et fidélité, le leader doit reconnaître sa personnalité en tant qu'imgo dei au-delà de l'identité et de l'amalgame d'un rôle particulier. En conséquence, un leader est une personne de valeur et ne vaut pas en raison de son titre ou de son rôle de leadership; c'est une personne et une valeur car c'est une imago dei. Nos identités, nos valeurs et notre estime de soi ne doivent pas être liées à un rôle assigné. Il y a des appels, des contributions précieuses, des opportunités de leadership, des onctions et un but avant tout rôle de leadership spécifique nommé ou sélectionné. Il y aura une continuation de ces mêmes qualités personnelles suite à l'accomplissement d'une limite de mandat particulière. En d'autres termes, le bureau ne doit pas créer la valeur du leader. Le leader a une valeur intrinsèque, pas le bureau en soi.

Cela étant dit, l'Église de Dieu de la Prophétie a la responsabilité éthique de créer intentionnellement un système d'appréciation et d'opportunité pour un service continu significatif pour les personnes qui ont volontairement offert leur temps, leurs talents et leur service dans des missions de leadership stratégique dans cette Église. Par conséquent, la stratégie de sortie ne doit pas seulement être la responsabilité de l'individu, la stratégie de sortie doit également être l'obligation de l'institution, l'ecclésia. Dans de nombreux cas, les dirigeants n'ont suivi aucun type de processus de candidature, comme c'est souvent le cas dans un environnement commercial/professionnel. Les leaders ayant des responsabilités de supervision ont reconnu les qualités du leader, qui correspondaient au besoin actuel de la mission, et ont demandé à la personne de quitter son rôle de leadership actuel afin d'assumer une nouvelle mission. En raison de leur amour, de leur dévotion et de leur volonté de faire avancer l'Évangile et la mission de cette Église, beaucoup ont volontairement accepté des affectations, ont déménagé leur famille et ont même reçu une enveloppe financière inférieure afin d'accepter la demande de ceux qui étaient au-dessus d'eux dans le Seigneur ou de la grande ecclésia. Dans certains cas, ces affectations ont été plus difficiles que les affectations précédentes. Dans d'autres cas, ces affectations ont amené des leaders à «risquer leur vie» (Actes 15:26).

La réponse de Pierre au Seigneur, «nous avons tout laissé pour te suivre» (Matthieu 19:27; Marc 20:28; Luc 18:28), pourrait être reprise par beaucoup de ceux qui ont fidèlement servi les besoins de

---

<sup>65</sup> Vanderbloemen et Bird, *Suivant : Succession pastorale qui fonctionne*, 9.

leadership de cette Église. Par conséquent, c'est une question d'intégrité et de dignité que cette Église s'engage dans un processus de stratégie de sortie qui reconnaît le service fidèle, offre la possibilité d'un service continu et considère les besoins financiers des leaders en transition, tout en procédant avec grâce et dignité. La maxime biblique «les uns les autres» s'applique ici sans aucun doute. «Aimez-vous les uns les autres» (Jean 13:34, 35; 15:12, 17; 1 Jean 3:11, 23; 4:7, 11, 12; 2 Jean 5). "Honorez-vous les uns les autres au-dessus de vous-mêmes" (Rom 12:10 NIV). "Ayez une égale préoccupation les uns pour les autres" (1 Cor 12:25 NIV). "Portez les fardeaux les uns des autres" (Gal 6:2 LSG). «Encouragez-vous les uns les autres» (1 Th 4 :8 ; 5 :11 ; Hébr 3 :13 ; 10 :25). "Aimez-vous profondément" (1 Pierre 4:8 LSG).

Aucun dirigeant de cette Église ne devrait à juste titre estimer que son service a été un expédient utilitaire et qu'il n'est plus apprécié par cette communauté ecclésiale. La culture de notre Église doit embrasser la valeur de l'individu. Jésus a énoncé succinctement ce principe dans ce qu'on appelle traditionnellement le Sermon sur la Montagne. " Tout ce que vous voulez que les hommes fassent pour vous, faites-le de même pour eux, car c'est la loi et les prophètes" (Mat 7:12 LSG). Cette injonction biblique devrait régir la création par l'Église d'une saine stratégie de sortie des dirigeants. Cela nécessite que les dirigeants en transition disposent de suffisamment de temps pour se préparer à la prochaine étape de leur parcours de leadership.

De plus, il incombe au leader lui-même d'être intentionnel dans la construction d'une stratégie de sortie personnalisée. En d'autres termes, un leader ne doit pas simplement reléguer sa sortie du leadership positionnel à l'organisation. Les leaders doivent planifier et préparer leur propre départ d'un poste nommé et/ou sélectionné dans cette organisation. Une approche intentionnelle personnalisée comprend non seulement un plan financier, mais un aperçu stratégique qui met en place une sortie conçue du leadership positionnel. La stratégie de sortie peut inclure une rotation vers un autre rôle désigné dans lequel le dirigeant trouvera des moyens créatifs et épanouissants de continuer à servir et à diriger efficacement au sein de cette Église en utilisant ses talents et ses dons. L'opportunité d'un service continu au sein de cette Église devrait être offerte aux leaders éprouvés qui transitent/passent d'un rôle de leadership positionnel à un autre en raison des limites de mandat. Deuxièmement, la limite de durée peut inclure la retraite. La retraite des responsabilités de leadership positionnel devrait être célébrée dans cette Église et non considérée de manière négative. À propos de la retraite du service de leadership chrétien à plein temps, le professeur chrétien Gary M. Burge observe: «De nombreux facteurs pèsent dans la décision de prendre sa retraite: les finances, la santé (mentale et physique), la satisfaction au travail, la vitalité générale, l'intérêt et d'autres opportunités qui peuvent nous appeler ailleurs. Le calcul dans la décision doit toujours en tenir compte et n'est jamais facile. Pour certains, une retraite anticipée pourrait être préférable. D'autres sont efficaces jusqu'à soixante-dix ans ou plus.<sup>66</sup> Le noble conseil de Burge à ceux qui envisagent de se retirer de l'enseignement dans un établissement d'enseignement chrétien est également instructif pour ceux qui occupent n'importe quel type de leadership chrétien, y compris le leadership de l'église. Il poursuit son sage conseil en exhortant ses collègues et les leaders chrétiens à «prenez votre retraite avant d'avoir à prendre votre retraite . . . Prendre sa retraite avant d'avoir à prendre sa retraite signifie que vous manquerez aux étudiants et aux collègues, ils ne pousseront pas un soupir de soulagement. Il y aura une célébration et vous vous sentirez en forme pour passer à quelque chose de nouveau et d'intéressant. Mais ce qui est vrai de l'efficacité l'est doublement de la santé. Nous voulons apporter notre moi le plus sain à la retraite.<sup>67</sup>

Une étude dénominationnelle a découvert que seulement un pasteur sur quatre (25%) avait incorporé des plans pour une retraite complète. De plus, un peu plus d'un sur quatre (27 %) ont indiqué qu'ils n'envisageaient pas du tout de prendre leur retraite. La réalité, cependant, est que même lorsque les pasteurs souhaitent prendre leur retraite ou sont forcés de prendre leur retraite en raison d'une santé défaillante, beaucoup n'ont pas bien planifié leur retraite.<sup>68</sup> Par conséquent, nous encourageons tous les

---

<sup>66</sup>Gary M. Burge, *Cartographeur votre carrière universitaire: Tracer le cours de la vie d'un professeur* (Downers Grove, IL: IVP Academic, 2015), 126, 127.

<sup>67</sup>Burge, *Cartographeur votre carrière universitaire*, 128, 129.

<sup>68</sup> Vanderbloemen et Bird, *Suivant: Succession pastorale qui fonctionne*, 12.



leaders à engager une société/un conseiller en planification financière réputé pour se préparer aux cycles de vie inévitables. La réalité est que les transitions de leadership sont difficiles et impliquent de nombreuses variables différentes. Les transitions ne sont pas des processus «à l'emporte-pièce», car chaque dirigeant devra composer avec des nuances émotionnelles, de leadership et financières. Cependant, une stratégie combinée de transition et/ou de retraite, à la fois par le leader et l'Église de Dieu de la Prophétie, peut aider à atténuer ces défis. L'objectif devrait être de faire la transition avec dignité et grâce. Les personnes chargées de superviser les changements de leadership doivent considérer et traiter les autres comme elles souhaitent être considérées et traitées. Le principe directeur de la transition devrait être: «Est-ce que je traite ce leader comme je veux être traité lors de ma transition?» Encore une fois, chacun de nous est un leader intérimaire.

### Recommandations pour les Limites de Mandat (Phase Un)

Nous proposons les recommandations suivantes à l'examen et à la sagesse collective de l'Assemblée Internationale en ce qui concerne les limites de mandats, avec la mise en garde que la mise en œuvre sera progressive.

#### 1. Recommandation de Limite de Mandat pour le Bureau de l'Évêque Général (Évêque Président)

Le premier mandat d'un Évêque Président est de six ans, avec la possibilité d'un deuxième mandat de quatre ans permettant un mandat potentiel maximum de dix ans. Dix ans est le maximum, pas la garantie lors de la sélection au poste de Évêque Général. L'EP est sélectionné et installé pour une durée de six ans.

Au cours de la cinquième année de son mandat, l'Évêque Président sera évalué par les membres du Presbytère International, selon la directive du *Manuel des Règlements du Ministère*, conformément aux paramètres du "Document de Gouvernance". À la fin du processus d'évaluation et de la décision subséquente du PI, l'Évêque Président peut être réaffirmé par le PI pour un mandat supplémentaire de quatre ans. Dans ce cas, le PI présentera l'Évêque Président à l'AI pour son approbation et son installation pendant quatre ans supplémentaires. L'Assemblée Internationale est l'entité qui approuve et installe l'Évêque Président.

La justification d'un maximum de dix ans est basée sur les informations historiques suivantes sur le mandat des Évêques Généraux:

- AJ Tomlinson 1903-1943
- MA Tomlinson 1943 –1990
- Billy D.Murray 1990 –2000
- Fred S. Fisher, père 2000 -2006
- Randall E. Howard 2006 –2013
- Sam N. Clements 2014 à aujourd'hui

Une tendance a émergé au cours des quatre dernières administrations de l'Évêque Général selon laquelle la plus longue période de service a été pour un mandat de dix ans, c'est-à-dire Billy Murray. Nous croyons que cette évolution d'une décennie de service dans ce bureau est un bon modèle à adopter. L'un des défis qui a fait surface au cours des administrations précédentes est la question d'un mandat à durée indéterminée. Plus précisément, il s'agissait d'une préoccupation exprimée par certains au cours des administrations précédentes. En prévoyant un mandat fixe, l'Évêque Président peut travailler dans le cadre d'une période de début et de fin.

Un EP n'est pas obligé de servir dix ans. Il peut choisir de ne servir qu'un seul mandat ou une partie du maximum de dix ans. De plus, le PI peut choisir de ne pas réaffirmer l'EP en place pour qu'il envisage de continuer en tant qu'EP pour un second mandat. En cas de bouleversement mondial, continental ou régional expansif dû à une pandémie, une guerre, une catastrophe extrême, ou si un nouvel EP ne peut

être discerné, la durée du mandat de l'EP peut être prolongée jusqu'à deux ans au-delà de la limite prescrite. Cependant, les Presbytères Généraux devront recommander la prolongation en consultation et sous la direction du DBG. La recommandation sera ensuite faite au Presbytère International et sera considérée comme ratifiée avec un accord unanime sur les expressions faites par le PI. Si l'Assemblée Internationale se réunit cette même année, l'Assemblée approuvera ou n'approuvera pas la recommandation pour que l'EP poursuive pour un mandat de deux ans. Si, en raison de circonstances atténuantes, l'Assemblée Internationale ne se réunit pas cette année-là, la ratification par le PI suffira.

En quittant le poste d'EP, il peut être envisagé qu'un EP passe à un Évêque National /Régional /d'État ou à un Pastorat Local. Il ne devrait pas faire une transition immédiate vers un rôle nommé en tant que Directeur Exécutif ou Directeur Trans-Local aux Bureaux Internationaux, Ou Presbytre Général. Un EP en transition ne devrait se nommer à aucun poste lors de sa transition. Idéalement, tous les candidats qui sont considérés par les membres du Presbytère International pour la sélection au poste d'Évêque Président devraient avoir, au minimum, cinq (5) ans d'expérience fidèle en tant que pasteur en chef, avec un minimum supplémentaire de cinq (5) ans d'expérience fidèle en tant qu'Évêque National/Régional/d'État. L'expérience indiquée ci-dessus est la norme pour les candidats au poste d'EP. Il peut y avoir une circonstance atténuante rare et unique dans laquelle un candidat peut ne pas avoir l'expérience susmentionnée. Dans ce cas, le candidat potentiel devra avoir fait preuve d'un leadership exceptionnel et la concession doit être recommandée par les Presbytères Généraux en consultation et sous la direction du comité DBG. En cas d'accord, le candidat peut alors être examiné et passer au processus de qualification pour examen par le PI.

Ces exigences s'appliquent à tous les Évêques Généraux [Évêques Présidents] sélectionnés à partir de 2022.

## 2. Recommandation pour la durée du mandat du Bureau du Presbytère Général

### a. Limites de mandats pour les Presbytères Généraux (PG) nouvellement sélectionnés en 2022 et au-delà

Le mandat d'un PG est de quatre (4) ans avec un maximum de trois (3) mandats de quatre ans ou douze (12) ans. Un PG est sélectionné et installé pour une durée de quatre ans. Au cours de la troisième année de son mandat, le Presbytère Général sera évalué par les Évêques sous sa supervision directe (Évêques N/R/E) et par les membres du Presbytère International et les Directeurs Exécutifs conformément à la directive du *Manuel des Règlements du Ministère*, conformément aux paramètres du «Document de Gouvernance». À la fin du processus d'évaluation et de la décision ultérieure du PI, un PG peut être réaffirmé par le PI pour un mandat supplémentaire de quatre ans, avec une limite maximale de douze ans.

La durée du mandat d'un PG n'est pas un effet cumulatif des dirigeants sélectionnés ou nommés. Le maximum de douze (12) ans s'applique uniquement au temps qu'il a servi dans le bureau de PG. Les années de service dans d'autres postes sélectionnés et nommés ne s'appliquent pas au maximum de douze ans pour trois mandats. La disposition relative à la durée maximale de trois mandats/douze ans, si elle est approuvée par l'AI, entre en vigueur immédiatement avec l'acceptation de ce rapport et s'applique à tout PG nouvellement sélectionné en 2022.

Un PG n'est pas obligé de servir douze ans. Il peut choisir de ne servir qu'un seul mandat ou une partie du nombre maximal d'années allouées. De plus, le PI peut choisir de ne pas réaffirmer un PG pour qu'il envisage de continuer en tant que PG pour un deuxième ou un troisième mandat.

En ce qui concerne les limites de mandat, un PG peut passer soit à un pastorat local, soit à un Évêque National/Régional/d'État. On peut envisager que le PG en transition devienne un Évêque N/R/E ou un pasteur local. Un PG en transition ne devrait pas se nommer Évêque N/R/E. La décision de nomination est laissée à la discrétion du nouveau Presbytère Général, en consultation avec l'Évêque Président et le leadership de pluralité du Presbytère Général. De plus, il peut aussi devenir Directeur Exécutif ou Directeur Trans-Local au BI sur nomination par l'Évêque Général. De plus, tous les candidats qui sont considérés par les membres du Presbytère International pour la sélection au poste de Presbytère Général doivent avoir, au minimum, cinq (5) ans d'expérience fidèle en tant que pasteur en chef, avec un minimum supplémentaire de cinq (5) ans de fidélité en expérience en tant qu'Évêque

National/Régional/d'État. En cas de bouleversement mondial, continental ou régional expansif dû à une pandémie, une guerre, une catastrophe extrême, ou si un leader ne peut être discerné pour une zone particulière et que la transition menace d'avoir un effet négatif important sur la continuité et la cohésion d'une zone de PG, un mandat de PG peut être prolongé jusqu'à deux ans (une seule fois) au-delà de la limite prescrite. Cependant, le Presbytère Général devra recommander l'extension en consultation et sous la direction du DBG. La recommandation sera ensuite soumise à la zone du Presbytère Général pour approbation et sera considérée comme ratifiée avec un soutien de quatre-vingt pour cent (80 %) des expressions faites par la zone du Presbytère Général. Cette extension sera ensuite transmise au Presbytère International pour approbation finale conformément aux directives convenues du «Document de Gouvernance» du PI.

De plus, conformément à l'esprit de sélection des Presbytères Généraux parmi les dirigeants chevronnés, nous recommandons que l'âge minimum d'un Presbytère Général dans cette Église soit de quarante-cinq (45) ans, l'âge maximum étant de soixante-douze (72) ans.

Veillez noter: l'expérience Pastorale et les critères d'âge ne s'appliquent pas aux Presbytères Généraux actuels. Ces exigences s'appliquent à tous les Presbytères Généraux sélectionnés à partir de 2022.

#### b. Limites de Mandats pour les Presbytères Généraux Actuels

Les limites de mandat commenceront à s'appliquer aux Presbytères Généraux actuels en 2024. Voici les critères pour les limites de mandat des Presbytères Généraux actuels. (Remarque: actuel ne s'applique à aucun PG sélectionné en 2022 et au-delà).

- i. Les Presbytères Généraux qui ont servi plus de 20 ans (2022) dans leur rôle respectif de Presbytère Général termineront leur service en tant que PG en 2024, conformément aux limites de mandat.
- ii. Les Presbytères Généraux qui ont servi 16 à 20 ans (2022) dans leur rôle respectif de Presbytère Général termineront leur service en tant que PG selon les limites de mandat en 2026. La disposition ne s'applique que si le PG est réapprouvé pour servir pendant le processus d'évaluation comme indiqué par le «Document de Gouvernance» du Presbytère International.
- iii. Les Presbytères Généraux qui ont servi 12 à 15 ans (2022) dans leur rôle respectif de Presbytère Général termineront leur service en tant que PG selon les limites de mandat en 2028. La disposition ne s'applique que si le PG est réapprouvé pour servir pendant le processus d'évaluation comme indiqué par le «Document de Gouvernance» du Presbytère International.
- iv. Les Presbytères Généraux qui ont servi moins de 12 ans (2022) dans leur rôle respectif termineront leur service en tant que PG selon les limites de mandat en 2030. La disposition ne s'applique que si le PG est réapprouvé pour servir pendant le processus d'évaluation, comme indiqué par le "Document de Gouvernance" du Presbytère International.

REMARQUE: Comme indiqué ci-dessus, les dates prévues s'appliquent aux Presbytères Généraux tant qu'ils sont évalués et réapprouvés par le Presbytère International. Il est concevable qu'un PG ne soit pas réapprouvé avant une date prévue ci-dessus. Dans ce cas, le mandat du Presbytre Général se terminerait au moment où il ne serait pas ré-approuvé. En ce qui concerne les limites de mandat, un PG actuel peut passer soit à un pastorat local, soit à un Evêque National/Régional/d'État; cependant, dans ce cas, il ne devrait pas rechercher activement une telle nomination en tant qu'Evêque N/R/E. La décision de nomination est laissée à la discrétion du nouveau Presbytère Général, en consultation avec l'Evêque Président et l'équipe de leadership du Presbytère Général (équipe de pluralité ou Conseil d'Administration du PG). Un PG en transition ne devrait pas se nommer Evêque National/Régional/d'État.

Le calcul fournit à tous les PG actuels une exemption du service maximum de trois mandats ou de douze ans. Selon le moment où un Presbytère Général a été confirmé pour la première fois et la durée actuelle de son mandat, l'exemption prévoit un continuum potentiel de service en tant que Presbytère

Général. À l'extrémité inférieure du continuum, il est de quatorze (14) ans. L'extrémité la plus élevée du continuum, vingt-six (26) ans. Par conséquent, chacun des PG actuels a déjà ou a le potentiel de servir en tant que PG plus longtemps que le maximum recommandé de douze ans.

### 3. Recommandation des Limites de Mandat du Directeur Exécutif

- a. Finance (mandat de 2 ans par nomination: maximum de 14 ans)
  - i. Le Directeur Exécutif Finances et Administration (DE) est nommé pour deux ans par l'Évêque Général. La limite de quatorze ans est un maximum, pas une garantie. Les Directeurs Exécutifs servent à la nomination de l'Évêque Général. Le Directeur Exécutif des Finances et de l'Administration est responsable de la gestion des fonds versés par les églises locales. Par conséquent, le DE doit avoir cinq (5) ans d'expérience pastorale fidèle avant d'être nommé Directeur Exécutif des Finances. L'expérience mentionnée ci-dessus est la norme pour les DE. Il peut y avoir une circonstance atténuante unique dans laquelle une personne peut ne pas avoir l'expérience susmentionnée. Ce serait un événement rare et non la norme après avoir dûment pris en compte les autres personnes susceptibles d'occuper ce poste avec l'expérience susmentionnée. Dans ce cas, la concession doit être conclue par l'Évêque Président et les Presbytères Généraux sous la direction du Comité DBG. Il convient que le Presbytère International soit informé de l'extension et de la raison.
  - ii. En raison de l'expertise unique requise du Directeur Exécutif des Finances et de l'Administration, le DBG ne fait pas officiellement de recommandation quant à la date d'expiration du mandat du DE actuel. Nous recommandons que le DBG collabore avec le nouvel Évêque Général pour parvenir à un accord sur le moment où les limites de mandat s'appliquent. Cependant, nous recommandons que ce ne soit pas plus tard que l'achèvement de la Phase Un en 2030.
- b. Développement du Leadership (mandat de 2 ans par nomination : maximum 12 ans)
  - i. Le Directeur Exécutif du Développement du Leadership et la Formation des Disciples est nommé pour deux ans par l'Évêque Général. La limite de douze ans est un maximum et non une garantie. Les Directeurs Exécutifs servent à la nomination de l'Évêque Général. Le Directeur Exécutif du Développement du Leadership et la Formation des Disciples est chargé de fournir des opportunités, un programme d'études, une supervision, etc. dans l'équipement et la formation des leaders, des ministres et des pasteurs de cette Église. L'Assemblée a souligné la primauté de l'Église locale. L'Église de Dieu de la Prophétie est un mouvement d'église locale. Par conséquent, le DE doit avoir cinq (5) ans d'expérience pastorale fidèle avant d'être nommé Directeur Exécutif du Développement du Leadership et la Formation des Disciples. L'expérience indiquée ci-dessus est la norme pour les DE. Il peut y avoir une circonstance atténuante unique dans laquelle une personne peut ne pas avoir l'expérience susmentionnée. Ce serait un événement rare et non la norme après avoir dûment pris en compte les autres personnes susceptibles d'occuper ce poste avec l'expérience susmentionnée. Dans ce cas, la concession doit être conclue par l'Évêque Président et les Presbytères Généraux sous la direction du Comité DBG. Il convient que le Presbytère International soit informé de l'extension et de la raison. La limite de mandat indiquée dans cette recommandation s'applique au Directeur Exécutif actuel du Développement du Leadership et de la formation des disciples.

Veillez noter : L'expérience pastorale ne s'applique pas aux Directeurs Exécutifs actuels. Ces exigences s'appliquent à tous les Directeurs Exécutifs nommés à partir de 2022. La durée du mandat des Directeurs Exécutifs n'est pas un effet cumulatif. C'est-à-dire qu'un DE peut avoir servi en tant qu'Évêque, presbytère Général, etc. La limite de mandat telle que spécifiée ci-dessus ne concerne que le temps passé en tant que Directeur Exécutif.

#### 4. Recommandation de la Durée des Mandats des Commissions Permanentes de l'Assemblée

Les recommandations de cette section s'appliquent à toutes les Commissions Permanentes de l'Assemblée, sauf indication contraire. Les Commissions Permanentes de l'Assemblée, <sup>69</sup>telles que stipulées par l'Assemblée Internationale, sont les suivantes :

Doctrine Biblique et le Gouvernement (DBG)

Conseil d'Administration des Directeurs (CAD) (anciennement connu sous le nom d'Administratif)

Finances et intendance (F&I)

##### a. Limites du Mandat des Membres du Comité Nouvellement Nommés en 2022 et Au-Delà

Les membres du comité peuvent servir des mandats consécutifs continus de cinq mandats (mandat sous nomination de 2 ans) pour un total de dix ans au sein du même comité/conseil. Une fois qu'un membre ne siège plus au sein d'un comité ou d'un conseil, le membre du comité/du conseil ne doit pas siéger à un comité permanent de l'Assemblée (F&I; DBG; CAD) pendant un mandat complet (deux ans). Après la période de repos de deux ans, une personne peut siéger à un autre comité ou conseil. Pour retourner dans le même comité ou conseil, la personne doit faire une pause de quatre ans (ou de deux mandats). Nul ne peut siéger simultanément à deux ou plusieurs commissions permanentes de l'Assemblée.

Remarque concernant la composition du Conseil d'Administration : La composition du Conseil d'Administration doit avoir une représentation égale des membres qui 1) servent en tant que Presbytères Généraux et/ou Directeurs Exécutifs, ou autres dans les bureaux internationaux et 2) ceux qui servent en tant que Pasteur local, Évêque ou autre capacité de leadership. Par exemple, si le Presbytère Général et les Bureaux Internationaux sont représentés par sept (7) membres du Bureau, un nombre égal de sept (7) doivent provenir de l'extérieur du Presbytère Général et des Bureaux Internationaux. L'exemple ci-dessus n'est pas la limite totale des membres du Conseil d'Administration (14) autorisés, mais est proposé à des fins d'illustration. Le Conseil d'administration doit également suivre la transition et les limites de mandat de tous ses membres, comme indiqué dans le présent rapport des commissions permanentes de l'Assemblée.

##### b. Limites de Mandat pour les Membres Actuels du Comité (DBG ; F&I ; et CAD)

Les limites de mandat commenceront à s'appliquer aux membres actuels des commissions en 2024.

Voici les critères de limitation des mandats des membres actuels des commissions de l'Assemblée.

- i. Les membres du comité qui ont servi plus de 12 ans (2022) dans leur mandat respectif termineront leur service en tant que membre du comité en 2024, conformément aux limites de mandat.
- ii. Les membres du comité qui ont servi 10 à 11 ans (2022) dans leur mandat respectif termineront leur service en tant que membre du comité en 2026, conformément aux limites de mandat.
- iii. Les membres du comité qui ont servi 8 à 9 ans (2022) dans leur mandat respectif termineront leur service en tant que membre du comité en 2028, conformément aux limites de mandat.
- iv. Les membres du comité qui ont servi 6 à 7 ans (2022) dans leur mandat respectif termineront leur service en tant que membre du comité en 2030, conformément aux limites de mandat.
- v. Les membres du comité qui ont servi 4 à 5 ans (2022) dans leur mandat respectif termineront leur service en tant que membre du comité en 2032, conformément aux limites de mandat.
- vi. Les membres du comité qui ont servi 1 à 2 ans (2022) dans leur mandat respectif termineront leur service en tant que membre de comité en 2034, conformément aux limites de mandat.

---

<sup>69</sup> *Manuel des Règlements du Ministère* : 2018, 10 –15. Pour une description des commissions permanentes de l'Assemblée et de leurs responsabilités , voir la référence ci-dessus. De plus, le *MRM* sera mis à jour pour refléter toute approbation des recommandations ci-dessus qui pourrait être acceptée par l'Assemblée Internationale.

REMARQUE : Tous les membres de comité servent à la nomination de l'Évêque Général. La formule ci-dessus n'est pas une garantie d'années de service désignées. La formule indique le nombre maximum d'années autorisées.

#### 5. Recommandation de Priorité à la Stratégie de Sortie

Nous recommandons que le Comité des Finances et de l'Intendance fournisse une stratégie intentionnelle de rémunération financière pour ceux qui ont servi dans un rôle de leadership nommé/sélectionné en ce qui concerne l'Évêque Président, les Presbytères Généraux, les Directeurs Exécutifs.

Nous recommandons que le comité F&I et le Conseil d'Administration des Directeurs collaborent avec le DBG sur les objectifs de la stratégie de sortie. L'effort de collaboration est de permettre que l'esprit et les paramètres de la stratégie de sortie, à la fois dans ce rapport et dans l'intention du comité DBG, soient assurés. Par conséquent, la stratégie de sortie ne sera pas simplement laissée à la discrétion des F&I ou du Conseil d'Administration. La stratégie de sortie et sa mise en œuvre seront une décision conjointe avec le DBG qui pilote et dirige le processus, car la politique relève de la responsabilité du comité de DBG. La collaboration est l'objectif valorisé ici plutôt que de créer une réponse territoriale en silo. Nous sommes meilleurs et plus forts lorsque nous travaillons ensemble, et nos leaders seront mieux pris en charge lorsque nous travaillerons ensemble dans cet effort.

#### 6. Principe directeur

L'Église de Dieu de la Prophétie est sans vergogne un mouvement et un peuple de l'Esprit. L'énoncé de mission de cette Église stipule que: "L'Église de Dieu de la Prophétie est un mouvement d'exaltation du Christ, de sainteté, rempli de l'Esprit, de toutes les nations, de formation de disciples et d'implantation d'églises avec passion pour l'union chrétienne"

En conséquence, nous embrassons le baptême de l'Esprit fortifiant des croyants et la continuation des charismes. «Il y a diversité de dons, mais le même Esprit; diversité de ministères, mais le même Seigneur; diversité d'opérations, mais le même Dieu qui opère tout en tous» (1 Co 12:4-6). La nature variée des *charismes* administrés par l'Esprit Saint oriente l'*ecclesia* vers une vie et un ministère *pneumadynamiques*. "Créée, rassemblée, douée et habilitée par le Saint-Esprit",<sup>70</sup> l'Église embrasse alors pleinement non seulement le fait d'être remplie de l'Esprit, mais aussi d'être dirigée par l'Esprit. La politique et les règlements sont des lignes directrices pour fournir à la fois une assistance et une protection dans la bonne administration des responsabilités et des ministères, tout en fournissant des normes de responsabilité et des pratiques acceptées. Pourtant, nous devons toujours être sensibles et flexibles à la conduite de l'Esprit tel que discerné dans la dynamique d'une multitude de conseillers (Prov 11:14; 15:22; 24:6).

Les mesures et les formules contenues dans ce document sont destinées à aider dans le processus de discernement des dons et de l'onction de leadership. S'ils sont acceptés par cette Assemblée, les paramètres et les lignes directrices pour les limites de mandat dans ce document sont formalisés et deviennent notre pratique. Cependant, dans chaque décision, c'est incontestablement le désir de ce Comité et de cette Église de discerner la volonté de Dieu alors que nous nous appuyons entièrement sur le Saint-Esprit. Alors que nous devrions chercher à suivre ces directives pour les limites de mandat, nous accueillons le Saint-Esprit pour diriger dans tous les domaines. Le Saint-Esprit, comme le vent, ne peut être contenu. Jésus a déclaré: «Le vent souffle où il veut, et tu en entends le bruit; mais tu ne sais d'où il vient, ni où il va. Il en est ainsi de tout homme qui est né de l'Esprit» (Jean 3: 8).

De plus, les Écritures nous demandent d'être flexibles. «Personne ne met une pièce de drap neuf à un vieil habit; car elle emporterait une partie de l'habit, et la déchirure serait pire. On ne met pas non plus du vin nouveau dans de vieilles outres; autrement, les outres se rompent, le vin se répand, et les outres sont perdues; mais on met le vin nouveau dans des outres neuves, et le vin et les outres se conservent» (Mat 9:16, 17 LSG). Dieu est souverain et la politique ne préjuge pas de l'intervention divine lorsqu'elle est bibliquement et surnaturellement discernée. "L'Église n'est pas constituée par des intentions humaines,

---

<sup>70</sup>Allison, *Séjournaires et étrangers: la doctrine de l'Église*, 117.

des activités et des formes institutionnelles ou structurelles, mais par l'action du Dieu trin, réalisée dans le Fils et l'Esprit.<sup>71</sup> Nous reconnaissons donc à la fois l'action ecclésiale divine et humaine. En effet, l'Esprit travaille dans les limites des capacités humaines. "Nous portons ce trésor dans des vases de terre, afin que cette grande puissance soit attribuée à Dieu, et non pas à nous" (2 Cor 4:7 LSG).

John Webster a déclaré: «L'action divine est purement créative, sans cause, spontanée, salvatrice et efficace; l'action humaine et ecclésiale est dérivée, contingente et indicative.»<sup>72</sup> Par conséquent, il existe des structures et des règlements qui sont humainement inculquées dans la vie de l'Église, qui ne doivent pas nécessairement être considérées comme dépourvues de l'onction de l'Esprit. Certes, il peut y avoir des moments où l'église discerne l'Esprit conduisant au-delà des paramètres d'une politique particulière déclarée. Si le Presbytère International, en session, discerne d'un commun accord qu'un Évêque Président en exercice doit continuer pour une prolongation unique de deux ans, et si ledit Évêque Président est d'accord avec ce discernement, le PI est alors libre d'apporter ce discernement au niveau de l'Assemblée. L'Assemblée Internationale ratifierait alors ou ne ratifierait pas ce discernement dans la dynamique biblique d'une multitude de conseillers pour une période clairement déterminée de service continu. Ce discernement par l'Église et la continuation d'un Évêque Président en exercice sont compris comme étant dirigés uniquement par l'Esprit et ne deviennent pas la norme pour qu'un Évêque Président continue à exercer ses fonctions au-delà de la durée indiquée.

### **Recommandation d'Evaluation en Préparation de la Phase Deux**

Cet examen, ce rapport et ces recommandations sont un effort collectif et collaboratif. Les évaluations ne sont actuellement pas proposées en raison du fait que la discussion concernant les limites de mandats en est au stade initial de la mise en œuvre potentielle. Si l'Assemblée Internationale approuve les recommandations d'adopter la première phase de la limitation des mandats,

1. Nous recommandons que le comité DBG soit mandaté avec la responsabilité des évaluations continues, des ajustements et des processus de responsabilisation. Cette recommandation inclut que le DBG s'engage dans une étude et une évaluation approfondies une fois que la Phase Un a été mise en œuvre et que la Phase Un a été achevée. Après l'achèvement de la Phase Un en 2030, le DBG devrait finaliser son évaluation, l'étude de l'homéostasie ecclésiale, le développement d'un pipeline de leadership et la mise en œuvre d'une stratégie de sortie positive en ce qui concerne la Phase Un des limites de mandat. Comme dans toute évaluation et étude, les implications positives et/ou négatives de la Phase Un doivent être spécifiquement identifiées et discutées en profondeur. Le but de l'étude est d'identifier comment les limites de mandat peuvent affecter la santé globale et l'homéostasie de l'Église de Dieu de la Prophétie en général, les structures organisationnelles et de leadership, et les leaders. L'évaluation accompagnera la mise en œuvre progressive des limites de mandats et le processus d'aller de l'avant dans le but d'appliquer des limites de mandats aux Évêques Nationaux/Régionaux/d'État. La mise en œuvre progressive est essentielle pour s'assurer qu'un nombre important de transitions depuis le PI ne se produise pas au cours d'un cycle d'une année d'Assemblée. Si le DBG, dans ses délibérations, le juge approprié, il peut alors apporter à l'Assemblée Internationale de 2032 (ou à une Assemblée ultérieure si plus de temps est nécessaire) une recommandation concernant les limites de mandat, la justification et les spécificités des Évêques Nationaux/Régionaux/d'État. Cette recommandation n'oblige pas le DBG à faire ladite recommandation. Il prévoit la possibilité.
2. Les recommandations de stratégie de sortie de ce rapport s'appliqueront également aux Évêques N/R/E si le DBG le recommande et si une future Assemblée approuve la Phase Deux des limites de mandat. Par conséquent, nous recommandons que les F&I commencent le processus de calcul d'une

---

<sup>71</sup>John Webster, « Le pouvoir d'auto-organisation de l'Évangile : Épiscopat et formation communautaire », dans *Parole et Église: Essais de dogmatique chrétienne* (New York : T&T Clark, 2001), 195.

<sup>72</sup>John Webster, *Parole et Église: Essais de dogmatique chrétienne*, 196.

rémunération financière pour les Évêques N/R/E, compte tenu des paramètres indiqués ci-dessus, pour la mise en œuvre des limites de mandats pour les évêques N/R/E.

## **Avis d'Etude**

### Section Neuf Avis d'Etude

Conformément à la tradition de publier un avis d'étude du Comité pour la Doctrine Biblique et le Gouvernement sur les sujets à venir, le Comité informe l'Assemblée de ce qui suit:

#### Études de Politique

##### 1. Étude du Processus d'Evaluation

Des demandes ont été adressées aux membres du DBG concernant une étude de l'efficacité du processus d'évaluation actuel pour les Pasteurs, les évêques Nationaux/Régionaux/d'État, les presbytères Généraux et l'Évêque Général. Le processus d'évaluation actuel semble déroutant pour beaucoup et lourd à mettre en œuvre. Par conséquent, le DBG a à son ordre du jour l'étude du processus d'évaluation. Si le DBG le juge approprié, nous publierons une déclaration, une conclusion, un rapport et/ou des recommandations à l'Assemblée Internationale de 2024.

##### 2. Procédures d'Affaires de l'Assemblée

Le DBG a été actif dans l'étude des procédures d'Affaires de l'Assemblée pendant un certain temps. Nous poursuivrons cette étude. Si le DBG le juge approprié, nous publierons une déclaration, une conclusion, un rapport et/ou des recommandations à l'Assemblée Internationale de 2024.

#### Études doctrinales

Le DBG s'est engagé dans une étude des ordonnances de l'Église. En 2018, le Comité a partagé un rapport sur l'ordonnance du Lavement des Pieds des Saints. Nous continuons à étudier les ordonnances du Souper du Seigneur/Sainte Communion et du Baptême d'Eau. Si le DBG le juge approprié, nous publierons une déclaration, une conclusion, un rapport et/ou des recommandations à l'Assemblée Internationale de 2024.

#### Épilogue

Le DBG sert l'Assemblée Internationale et tous les constituants de l'Église de Dieu de la Prophétie. Nous apprécions la coopération et la collégialité qui nous sont offertes par le l'Évêque Général, les Presbytères Généraux et les membres du Presbytère International, ainsi que tous nos leaders et membres. Alors que ce Comité continue de répondre aux besoins de cette Église, des problèmes surviennent, de temps à autre, qui peuvent nécessiter l'attention du Comité sans la commodité d'un avis d'étude. Merci de votre compréhension.

#### **Respectueusement soumis,**

Dr Phil Pruitt, Président

Dr Tim Harper, Secrétaire

Daryl Clark (nommé au Comité en 2020)

Dr Delroy Hall (en rotation hors du Comité en 2020)

James Kolawole

Dre Sonia Martin

Dr Rahadames Matos

Nelson Torres



## Annexe

### Note D'étude De La Limitation De Mandat (2019)

Le comité de la doctrine biblique et du gouvernement a accepté une invitation de la part de l'Évêque général et des presbytères généraux pour étudier le sujet de limitation de mandat. Le comité a lancé l'étude en 2019. Cependant, à cause d'importantes modifications potentielles que l'exécution d'une telle proposition créerait, non seulement dans la composition du leadership, mais aussi dans la structure ecclésiale et de gouvernance ; et l'impact personnel sur les ministres individuels et leurs familles, un temps supplémentaire est nécessaire pour assurer une étude complète et détaillée. Le sujet de limitation de mandat est complexe et organique par nature. De pertinents thèmes en considération incluent parmi d'autres les suivants :

1. Une théologie de leadership
2. Une raison biblique de leadership
3. Une exécution étape par étape et spécifique de limitations de mandat, afin d'évaluer le processus et faire des ajustements dans le processus comme nécessaires
4. La création d'un climat protégeant contre la possibilité d'un vide de leadership
5. La constitution d'un groupe de leadership qui identifie, éduque, équipe et forme les leaders pour les futurs rôles de leadership
6. Des stratégies de sortie des leaders
7. Une évaluation de la manière dont la limitation de mandat peut affecter la santé et l'homéostasie de l'Église de Dieu de la Prophétie en général

Sur base de nos délibérations et recherches préliminaires, les membres du comité ont exprimé des opinions claires à propos de la limitation de mandat ; cependant, avant de faire une recommandation officielle, nous pensons qu'il est important que nous continuions de nous engager dans une étude méthodique, afin d'évaluer de façon adéquate les implications tant positives que négatives de la limitation de mandat. Une fois que notre recherche sera accomplie et que des recommandations officielles seront formulées à propos de la possibilité de la limitation de mandat, notre intention est de présenter un rapport solide à l'Assemblée internationale pour sa considération.

Le comité de la doctrine biblique et du gouvernement invite des membres intéressés de l'Église à dialoguer avec le comité. Nous demandons que les parties intéressées soumettent au comité de la doctrine biblique et du gouvernement, des articles ou publications à titre informatif, épousant une position biblique, théologique et pragmatique de dynamique de leadership, en faveur ou en opposition à la limitation de mandat. Le comité acceptera les documents et articles d'information sur le sujet jusqu'au 1er mars 2021. Nous demandons que les documents soient basés sur des recherches et non des écrits d'opinion ou d'avis aléatoires. Par ailleurs, nous rappelons aux membres de l'Église que l'Assemblée internationale a adopté, comme un sujet de pratique, que les documents de position ne soient pas distribués parmi les membres de l'Église. Les documents doivent être envoyés au président et au secrétaire du Comité de la doctrine biblique et du gouvernement. Aussi, dans l'esprit de cette politique, nous prévenons nos membres que créer des sites de média sociaux dans le but de persuader les membres de l'Église sur ce sujet ou sur tout autre viole l'esprit de cette politique de l'Assemblée et contourne l'objectif du Comité de la doctrine biblique et du gouvernement et des conseillers de l'Assemblée internationale.

Comme une note de transparence informative, le comité est en train de considérer actuellement la limitation de mandat liée au choix de l'évêque général et des presbytères généraux. Le comité est en train de considérer aussi la limitation de mandat en ce qui concerne la nomination des directeurs exécutifs et trans-locaux aux bureaux internationaux, et des évêques nationaux/régionaux/d'état. Dans le cadre de l'étude de la limitation de mandat, le comité étudiera aussi les conditions préalables que doivent remplir les personnes sélectionnées ou nommées aux positions de leadership ci-dessus mentionnées.

## Sources citées

- Adkins, Todd. *Créer et animer une culture de recrutement*. Nashville : Ressources chrétiennes Lifeway, 2018.
- Allison, Gregg R. *Séjournaires et étrangers: la doctrine de l'Église*. Edité par John S. Feinberg. Wheaton : Crossway, 2012.
- Ashley, Timothy R. *Le livre des nombres*. Edité par RK Harrison et Robert L. Hubbard. Dans *Le Nouveau commentaire international sur l'Ancien Testament*. Grand Rapids : Eerdmans, 1993.
- Austin, JL *Comment faire des choses avec des mots*. Eastford, Connecticut : Martino Fine Books, 2018.
- Livre des procès-verbaux : L'Église de Dieu*. Cleveland, TN : Maison d'édition de l'Église de Dieu, 1922.
- Burge, Gary M. *Cartographier votre carrière universitaire: tracer le cours de la vie d'un professeur*. Downers Grove, IL : IVP académique, 2015.
- Charan, Ram, Stephen Drotter et James Noel. *Le pipeline de leadership: comment créer une entreprise axée sur le leadership*. San Francisco : Jossey-Bass, 2001.
- Nuage, Henri. *Fins nécessaires*. New York : HarperCollins, 2010.
- Coenen, L. "Évêque, Presbytère, Ancien." En vol. 1 du *Nouveau Dictionnaire international de la théologie du Nouveau Testament*, 2<sup>e</sup> éd. Grand Rapids, Michigan : Zondervan, 1986.
- Davis, Brion David. *Esclavage inhumain: la montée et la chute de l'esclavage dans le Nouveau Monde*. New York, NY : Oxford Press, 2006.
- Didachè*. Version Kindle.
- Escott, Paul. *Souvenir de l'Esclavage: un enregistrement des récits d'esclaves du vingtième siècle*. Chapel Hill, Caroline du Nord: The University of North Carolina Press, 1979.
- Etymonline. "Evêque." Consulté le 18 février 2020. [www.etymonline.com/word/overseer](http://www.etymonline.com/word/overseer).
- González, Justo L. *L'histoire de l'éducation théologique*. Nashville, Tennessee : Abingdon Press, 2015. Kindle.
- Hamilton, Victor P. *Le Livre de la Genèse : Chapitres 18–50*. Grand Rapids, Michigan : Eerdmans, 1995.
- Johnson, Luke Timothée. *Les première et deuxième lettres à Timothée*. Commentaire biblique d'Ancho. New York, NY : Doubleday, 2001.
- Jones, L. Gregory et Kevin R. Armstrong. *Ressusciter l'excellence : façonner le ministère chrétien fidèle*. Grand Rapids : Eerdmans, 2006.
- Knight III, George W. *Les épîtres pastorales . Le nouveau commentaire grec international du Nouveau Testament*. Grand Rapids, Michigan : Eerdmans, 1992.
- Kolchin, Pierre. *L'esclavage américain, 1619–1877*. New York, NY : Hill et Wang, 2003.

Kruse, CG "Ministère" dans le *dictionnaire du Nouveau Testament ultérieur et ses développements*, 1310. Edité par Ralph P. Martin et Peter H. Davids . Downers Grove, Illinois : InterVarsity Press, 1997.

*Dictionnaire de l'apprenant* . "Evêque." Consulté le 9 avril 2019.  
<http://www.learnersdictionary.com/definition/overseer> .

Mathews, Kenneth A. *Genèse 11:27–50:26* . Le nouveau commentaire américain. Edité par E. Ray Clendenen . Nashville, Tennessee : Broadman et Holman, 2005. Kindle.

McCormick, C. Mark. « Evêque », dans le vol. 4 du *Dictionnaire de la Bible du nouvel interprète* , 347, 348. Edité par Katharine Doob Sakenfield . Nashville, Tennessee : Abingdon Press, 2009.

*Manuel des Règlements du Ministère*. Cleveland, Tennessee : White Wing Publishing, 2018.

Niebuhr, H. Richard. *Le but de l'Église et son ministère* . New York : Harper, 1956.

Oates, Wayne. "Le Saint-Esprit et le Surveillant du troupeau." *Review and Expositor* 63, no. 2 (1966): 187–197.

*The Oxford English Dictionary* , 2<sup>e</sup> éd, vol. X. " Evêque ". Oxford : Clarendon Press, 1989.

"Le rôle d'Evêque." *Manuel des Règlements du Ministère: Église de Dieu de la Prophétie* . Cleveland, Tennessee : White Wing Publishing, 2018.

Sanders, J. Oswald. *Leadership spirituel : principes d'excellence pour chaque croyant*. Chicago : Éditeurs Moody, 2007.

Searle, John R. *Actes de Parole: Un essai sur la philosophie du langage* . New York, NY: Cambridge University Press, 1969.

Smith, James KA *Penser en langues: contributions pentecôtistes à la philosophie chrétienne* . Grand Rapids, Michigan : Eerdmans, 2010.

Stickle, Wendy, Shelby Hickman et Christine White. *Traite des êtres humains: une exploration complète de l'esclavage moderne* . Londres, Royaume-Uni : SAGE Publications, 2020.

Stubbs, Tristan. *Maîtres de la violence: les surveillants des plantations de la Virginie, de la Caroline du Sud et de la Géorgie au XVIIIe siècle* . Columbia, Caroline du Sud : Université de Caroline du Sud, 2018.

Vanderbloemen , William et Warren Bird. *Suivant : Succession pastorale qui marche* . Grand Rapids: Baker Books, 2014.

Webster, Jean. "Le pouvoir d'auto-organisation de l'Évangile: épiscopat et formation communautaire." Dans *Parole et Église : Essais de dogmatique chrétienne*. New York : T&T Clark, 2001.

Witherington III, Ben. *Lettres et homélies pour les chrétiens hellénisés: un commentaire socio-rhétorique sur Tite, 1–2 Timothée et 1–3 Jean* . Downers Grove, Illinois : IVP Academic, 2006.

*la 77e Assemblée de l'Église de Dieu de la Prophétie*. Cleveland, TN: White Wing Publishing, 1982.

*88<sup>e</sup> Assemblée de l'Église de Dieu de la Prophétie* . Cleveland, TN: White Wing Publishing, 1994.