



HAL
open science

La formation du traducteur au Canada : espoirs et réalités. Session 3 - La formation du traducteur

Marco A Fiola, Monique C Cormier

► To cite this version:

Marco A Fiola, Monique C Cormier. La formation du traducteur au Canada : espoirs et réalités. Session 3 - La formation du traducteur. Tralogy I. Métiers et technologies de la traduction : quelles convergences pour l'avenir ?, Mar 2011, Paris, France. 13p. hal-02495740

HAL Id: hal-02495740

<https://hal.science/hal-02495740v1>

Submitted on 2 Mar 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

TRALOGY

La formation du traducteur au Canada : espoirs et réalités

Marco A. Fiola

Université Ryerson

Monique C. Cormier

Université de Montréal

TRALOGY I - Session 3
Date d'intervention : 03/03/2011

Le présent article porte sur la mise en œuvre d'une partie des recommandations contenues dans un rapport portant sur l'avenir de l'industrie de la traduction au Canada, publié à la fin des années 1990. Parmi les recommandations liées au développement des ressources humaines, les auteurs s'intéressent plus particulièrement à celles qui touchent la formation universitaire et le perfectionnement des traducteurs. Ils tentent d'analyser et de comprendre ce qui fait que certaines recommandations ont été mises en œuvre et d'autres pas. Finalement, ils proposent des pistes de réflexion sur les facteurs dont il peut être utile de tenir compte dans la conception des programmes de formation, que ce soit au Canada ou ailleurs dans le monde.



1. Introduction

À la fin des années 1990, l'aube du nouveau millénaire semble favoriser les remises en question, y compris dans les sphères professionnelles, dont la traduction. Les termes *mondialisation*, *localisation*, *internationalisation* et autres mots à la mode font leur entrée dans le vocabulaire des traducteurs. Ceux-ci les accueillent toutefois avec une touche d'appréhension. Le spectre de la traduction automatique, que l'on croyait disparu pour de bon, refait surface en raison d'une demande sans cesse croissante pour les produits traduits, demande découlant directement de l'internationalisation des marchés et de la démocratisation des moyens de communication, conséquence de l'avènement du Web. Par ailleurs, qui dit internationalisation dit ouverture des marchés et, avec elle, se profile la menace de nouveaux géants de l'économie mondiale, comme la Chine et l'Inde. Sans oublier le bogue de l'An 2000, virus craint entre tous, par qui tous les malheurs risquaient d'arriver.

C'est dans ce climat de crainte que les autorités gouvernementales canadiennes de l'époque ont cru opportun de commander une étude sur le marché de la traduction au Canada, voulant ainsi s'assurer que l'industrie canadienne de la traduction sache affronter les défis appréhendés. Cette étude, menée par le Comité sectoriel de l'industrie canadienne de la traduction, a donné lieu, en septembre 1999, à la publication d'un rapport intitulé *L'industrie canadienne de la traduction. Stratégie de développement des ressources humaines et d'exportation*, qui a mis en relief les points forts et les faiblesses de l'industrie, notamment en ce qui concerne les ressources humaines. Par exemple, selon le rapport, les employeurs étaient alors d'avis que « [l]es principaux obstacles à l'embauche de diplômés sont une formation générale trop limitée, un manque de formation pratique et de [sic] la difficulté à travailler de façon autonome. Les entreprises prétendent que la formation donnée aux étudiants est trop théorique » (1999a : p. 27).

En ce qui touche les ressources humaines, le rapport contenait quinze recommandations regroupées dans six stratégies, chacune devant être mise en œuvre à brève, moyenne ou longue échéance. On recommandait notamment la création de programmes et de contenus pédagogiques axés sur les technologies de pointe, comme la localisation, ou encore des ententes entre universités canadiennes et étrangères sur les échanges d'étudiants, voire la création de pôles d'excellence en formation spécialisée. Le rapport recommandait, de plus, la création d'un groupe de travail ayant pour objectif de proposer des avenues favorisant l'entrée des nouveaux diplômés sur le marché professionnel.

Quelque dix ans plus tard, nous touchons cet horizon que les auteurs du rapport ne pouvaient qu'entrevoir, et il nous semble opportun de dresser un premier bilan, en somme de se demander ce qu'il en est de la mise en œuvre de ces recommandations. Après avoir passé en revue chaque recommandation et présenté son état de mise en œuvre, nous chercherons à répondre aux questions suivantes : Les auteurs avaient-ils vu juste, à l'aube du nouveau millénaire ? Pourquoi certaines recommandations ont-elles été mises en œuvre et d'autres non ? Avec le recul, ces recommandations étaient-elles réalistes ? Quelles sont les leçons à tirer de ce bilan ? Dans quelle mesure le contenu des programmes de formation est-il en prise directe sur le marché ? Jusqu'à quel point les programmes de formation doivent-ils répondre dans l'absolu aux besoins d'un marché largement méconnu, c'est-à-dire celui des années à venir ?

Nous souhaitons analyser les recommandations du rapport et faire état de leur mise en œuvre éventuelle, à partir de deux perspectives éducatives, c'est-à-dire celle des écoles de traduction, responsables de la formation initiale en traduction, et celle des associations professionnelles de traducteurs, qui ont la responsabilité de veiller au perfectionnement et à la formation continue des membres de la profession. Mais avant de lancer notre analyse, voyons brièvement ce qui a mené à la création du Comité sectoriel de l'industrie canadienne de la traduction, puis à la préparation du rapport.

2. Création et mandat du Comité sectoriel de l'industrie canadienne de la traduction (CSICT)

En réponse à une initiative d'Industrie Canada et avec le soutien financier de Développement des ressources humaines Canada, deux ministères fédéraux, le CSICT s'est donné deux objectifs principaux, à savoir procéder à un état des lieux de l'industrie de la traduction au Canada pour ensuite élaborer une stratégie de développement du secteur. Le tout dans le but avoué de contribuer à ce que le Canada demeure un chef de file en traduction. Pour ce faire, le Comité souhaitait que son étude mène à la création d'une stratégie de positionnement de sa main-d'œuvre et de développement des ressources humaines, qu'elle favorise la collaboration entre les membres de l'industrie et contribue à l'organisation d'une industrie de la traduction qui soit forte et dynamique (CSICT 1998a : 1).

Pour s'assurer un large éventail de perspectives et un maximum de représentativité, le Comité a réuni des représentants des associations professionnelles, des cabinets de traduction, des grandes entreprises, des universités et des fournisseurs de logiciels d'aide à la traduction, et s'est adjoint l'aide d'observateurs des gouvernements fédéral et provinciaux. On ne peut dire si ces représentants ont été nommés, élus ou tout simplement invités à se joindre au Comité. Nous ne pouvons pas non plus déterminer avec précision la régularité avec laquelle chacun des membres a participé aux travaux du Comité. Il nous est donc impossible de juger de la représentativité du Comité, mais étant donné que l'industrie était, et demeure, peu structurée, il est peu vraisemblable qu'il eut été facile de réunir un groupe d'intervenants plus représentatifs que ceux qui en ont fait partie. Cependant, comme nous ne disposons que des documents rendus publics par le Comité et que les procès-verbaux des rencontres ne nous sont pas accessibles, nous ne pouvons témoigner des réserves des membres et nous ne pouvons que présumer que le Comité a pris ses décisions par consensus.

Dans un premier temps, le Comité a accordé un contrat de recherche à une entreprise spécialisée qu'il a mandatée pour étudier le secteur langagier¹. Le communiqué annonçant l'octroi du contrat de recherche (CSICT 1998b) indiquait que les résultats de l'étude devaient aider le Comité à préparer une stratégie de développement des ressources humaines et d'exploitation des possibilités d'exportation. Toujours selon ce communiqué, le cahier des charges stipulait que le groupe de recherche était responsable de communiquer avec les grandes entreprises, les cabinets de traduction, les écoles de traduction au sein des universités, les fournisseurs d'outils d'aide à la traduction, les associations professionnelles ainsi qu'avec les traducteurs, interprètes et terminologues qui forment cette industrie, notamment pour dresser le portrait le plus exact possible du secteur. Une des premières réalisations du Comité consistait à lancer un site Internet sur lequel paraissaient ses publications, dont les communiqués, et finalement les divers rapports préliminaires, puis le rapport final (<http://www.uottawa.ca/associations/csict/index.htm>).

3. Les conclusions du rapport

Le rapport du CSICT comporte plusieurs volets sur la place de l'industrie canadienne de la traduction sur le marché mondial, dont un chapitre sur l'industrie mondiale de la traduction, un sur le positionnement de l'industrie canadienne de la traduction sur le marché canadien et international, puis un ensemble de stratégies visant à renforcer le positionnement de l'industrie canadienne et à développer les marchés d'exportation. Toutefois, nous ne nous intéressons qu'à la partie du rapport visant directement les ressources humaines.

(1) Dans ce contexte, le secteur langagier englobe les écoles de langues, la traduction, la terminologie, l'interprétation et les technologies spécialisées qu'utilisent les professionnels de la langue.

Le rapport fait état de la méthodologie utilisée en plus de décrire l'échantillon². Les participants à l'étude ont répondu à des questions sur les forces, les faiblesses, les possibilités et les menaces (*SWOT Analysis* en anglais) relatives à l'industrie canadienne de la traduction, les principales difficultés auxquelles elle était confrontée et les stratégies et mesures à mettre en œuvre pour la renforcer sur son propre marché, pour encourager l'exportation et développer les ressources humaines. À propos de celles-ci, les six stratégies sont les suivantes :

- I. Continuer à maintenir des normes de qualité élevées
- II. Accroître le nombre de traducteurs et d'interprètes expérimentés
- III. Faciliter l'entrée des nouveaux diplômés en traduction sur le marché du travail
- IV. Accroître et renforcer la formation en traduction et en interprétation au sein des universités
- V. Répondre aux besoins émergents de ressources humaines dans de nouveaux créneaux de la traduction
- VI. S'ouvrir davantage sur le reste du monde

Voici maintenant un bref exposé commenté des stratégies de même que la façon dont elles se déclinent en recommandations. Les renseignements entre crochets indiquent l'échéance qui était alors prévue (court terme, moyen terme, long terme, continue) de même que les entités qui allaient être visées. Il s'agit généralement des universités³, des associations professionnelles⁴, de l'Association canadienne des écoles de traduction (ACET) ou d'une « nouvelle association⁵ ».

3.1 Stratégie I. Continuer à maintenir des normes de qualité élevées

On pourrait à prime abord être surpris de voir que la première stratégie vise le maintien des normes de qualité comme stratégie de développement des ressources humaines. Cependant, à la lecture des recommandations qui l'accompagnent, on comprend qu'il s'agit davantage ici d'un principe établissant que le développement des ressources humaines ne doit pas se faire au détriment de la réputation d'excellence de l'industrie canadienne.

Cette première stratégie traite donc du maintien de normes de qualité élevées. Or, en 1999, il n'existait aucune norme de traduction ni de normes industrielles ; il n'y avait que les normes relatives à la pratique professionnelle (notamment celles de l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec (OTTIAQ) et des associations professionnelles). Bien plus tard, en 2008, le gouvernement du Canada adoptera la norme CAN/CGSB-131.10-2008, Services de

(2) « [...] [A]u total, 283 entreprises et travailleurs autonomes, 225 entreprises clientes et 13 entreprises d'outils d'aide à la traduction et de traduction automatique ont répondu aux questionnaires [...] » (CSICT 1999a :10).

(3) Les universités canadiennes qui offrent un programme de premier cycle en traduction sont les suivantes : Collège universitaire de Saint-Boniface, Université Concordia, Université d'Ottawa, Université de Moncton, Université de Montréal, Université de Sherbrooke (depuis moins de 10 ans), Université du Québec à Trois-Rivières (en suspens), Université du Québec en Outaouais, Université Laval, Université McGill, Université York.

(4) Sont membres du Conseil des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Canada (CTTIC) les organismes suivants : Association des traducteurs et interprètes de la Nouvelle-Écosse, Association des traducteurs et interprètes de l'Alberta, Association des traducteurs et interprètes de l'Ontario, Association des traducteurs et interprètes de la Saskatchewan, Association des traducteurs et interprètes du Manitoba, Corporation des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Nouveau-Brunswick, Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec, Société des traducteurs et interprètes de la Colombie-Britannique.

(5) Dans ce dernier cas, on présume qu'il était question de ce qui allait être l'Association de l'industrie de la langue (AILIA), qui a vu le jour à la suite de la publication du rapport.

traduction, qui porte sur la traduction-opération, et non sur la qualité de la traduction-résultat, et qui correspond à la norme française NF EN-15038. On doit donc comprendre ici qu'il s'agit de normes qualitatives consensuelles et non d'une norme prescriptive.

Néanmoins, pour assurer le maintien de ces normes de qualité élevées, le Comité proposait les trois recommandations suivantes :

- Sensibiliser les universités canadiennes ayant un département d'enseignement de la traduction au potentiel de l'industrie et à l'importance de maintenir des programmes de formation de haute qualité.
[Échéance : moyen terme. Responsables : nouvelle association/ACET]
- Sensibiliser les responsables de l'application des langues officielles au Canada à l'importance de soutenir financièrement le développement de ressources humaines compétentes.
[Échéance : moyen terme. Responsable : nouvelle association]
- Appuyer les associations professionnelles dans le maintien, le développement et la promotion de programmes de perfectionnement de qualité.
[Échéance : court terme. Responsable : nouvelle association]

Dans un premier temps, le Comité proposait qu'une nouvelle association et l'Association canadienne des écoles de traduction sensibilisent les universités à l'importance de maintenir des programmes de traduction de haute qualité. On semblait laisser entendre que les écoles de traduction étaient menacées et qu'il était nécessaire de sensibiliser, voire de faire pression sur les universités qui offraient des programmes de traduction. Or, depuis le dépôt du rapport, deux universités ont fermé leurs programmes de traduction. Doit-on y voir l'échec de cette recommandation ou, au contraire, le signe qu'une forte exigence de qualité peut avoir comme effet d'éliminer les programmes les plus faibles ? De toute façon, il n'est pas possible de mesurer avec exactitude si la qualité des programmes de formation assurés par les universités s'est maintenue, a diminué ou si elle a augmenté.

Les responsables de l'application des langues officielles au Canada, ce sont les ministères et organismes du gouvernement du Canada. Dans la deuxième recommandation, le Comité souhaitait qu'une nouvelle association voie le jour et s'occupe de sensibiliser le gouvernement fédéral au besoin de financer le développement de ressources humaines compétentes. Lorsqu'on sait que l'éducation et l'enseignement supérieur relèvent de la compétence des provinces, donc à l'extérieur du mandat des responsables de l'application des langues officielles, on doit comprendre que la recommandation ne s'adressait pas aux universités, mais plutôt aux organismes responsables du développement des ressources humaines, donc du recyclage professionnel, et aux associations professionnelles. La nouvelle association chargée de la mise en œuvre de cette stratégie a vu le jour. Il s'agit de l'Association de l'industrie de la langue (AILIA) qui regroupe des entreprises de l'industrie de la langue, et non seulement du secteur langagier.

Chose intéressante, cette initiative a en effet donné lieu à un financement considérable, qui a vu la création d'un Centre de recherche en technologies langagières, à l'élaboration d'une Carte routière technologique de l'industrie canadienne de la traduction (AILIA 2004) et à la création de bourses d'études. Cette association semble bien positionnée pour faire pression auprès des instances gouvernementales responsables de l'application de la politique des langues officielles. Il lui arrive d'intervenir dans les écoles de traduction pour encourager les étudiants à exploiter le plein potentiel de l'industrie.

La troisième recommandation prévoyait que cette nouvelle association ait la responsabilité d'appuyer les associations professionnelles dans leurs programmes de perfectionnement professionnel. Or, bien qu'il soit impossible de déterminer avec certitude que cette recommandation en est la cause, le gouvernement du Canada a attribué au Conseil des traducteurs, terminologues et

interprètes du Canada (CTTIC), en avril 2010, une subvention de 442 000 \$ (environ 335 000 €), dans le cadre de son programme de renforcement du secteur langagier. Cette somme devrait servir :

à mettre sur pied un programme de formation professionnelle continue sur le Web afin de permettre aux langagiers professionnels de se perfectionner, peu importe où ils se trouvent au Canada. Tous les membres des associations membres du CTTIC, les universitaires inscrits dans un programme de traduction et les autres professionnels du secteur langagier auront accès au programme. (CTTIC 2010 : 1)

On y trouvera des cours de perfectionnement à l'intention des traducteurs membres des associations professionnelles. Cette initiative devrait donc permettre effectivement de maintenir, voire d'améliorer la qualité des services des traducteurs canadiens.

Le CTTIC vient tout juste de retenir les services d'un coordonnateur, et des cours sont en préparation. Le projet, qui porte le nom de CTTIC-EDU (cttic-edu.ca), devait être pleinement opérationnel durant le premier trimestre de 2011. Les cours proposés devraient être assurés, du moins en partie, par des professeurs d'université⁶. Ainsi, ceux et celles qui sont arrivés en traduction sans passer par les écoles de traduction, ou encore ceux et celles qui souhaitent suivre un cours avec le spécialiste d'un domaine avec qui ils n'ont pas eu la chance d'étudier, devraient pouvoir le faire par l'entremise de ce site. Il serait souhaitable que les cours offerts soient mis à la disposition du plus grand nombre de traducteurs possible. Comme le projet est financé par le gouvernement du Canada, il serait mal venu que les utilisateurs doivent déboursier de grosses sommes pour y avoir accès.

3.2 Stratégie II. Accroître le nombre de traducteurs et d'interprètes expérimentés

Cette deuxième stratégie s'attaque à la pénurie de relève en traduction, certes, mais surtout en interprétation de conférence. En effet, il existe un seul programme de formation en interprétation de conférence⁷, une maîtrise en partie financée par le gouvernement fédéral, à l'École de traduction et d'interprétation de l'Université d'Ottawa, qu'une demi-douzaine d'étudiants au plus terminent chaque année. Ces nouveaux diplômés sont pour la plupart embauchés directement par la fonction publique fédérale.

Pour ce qui est des traducteurs, les chiffres qu'on cite régulièrement font état d'une pénurie annuelle de quelque 600 traducteurs dans les langues officielles (et majoritairement de l'anglais au français). En dépit de cela, cette deuxième stratégie, comme on le voit ci-dessous à la lecture des deux recommandations qui l'accompagnent, ne portait pas sur la formation de nouveaux langagiers, mais plutôt sur le perfectionnement des langagiers déjà en exercice, et elle ne visait nullement à intéresser un nombre accru d'étudiants.

Trouver des moyens efficaces (stages de perfectionnement, formation spécialisée) pour assurer le perfectionnement de la main-d'œuvre existante afin de pallier la pénurie de travailleurs expérimentés. [Échéance : court terme. Responsables : comité universités/associations professionnelles/ cabinets]

Fournir, sur le site Web des associations professionnelles, des listes à jour de cours existants dans des domaines pertinents ainsi qu'un répertoire des ressources d'enseignement par spécialité et par université.

[Échéance : continue. Responsable : CTIC]

(6) Courriel de M. Denis Bousquet, président du CTTIC, envoyé à Marco Fiola le 16 janvier 2011.

(7) L'École de traduction du Collège Glendon (Université York) travaille actuellement à la création d'un programme de deuxième cycle en interprétation de conférence, financé en partie par le Programme de renforcement du secteur langagier.

Après le dépôt du rapport, un comité devait voir le jour pour veiller, entre autres, à la mise en œuvre de cette stratégie. Nous l'attendons toujours. Pour notre part, si la première recommandation suscite un certain nombre d'interrogations – ainsi les stages peuvent-ils vraiment contribuer à répondre au besoin de traducteurs expérimentés, ne serait-ce pas plutôt le besoin de traducteurs spécialisés ? – nous notons tout de même que les associations professionnelles offrent des ateliers de perfectionnement à leurs membres et à quiconque est intéressé à s'en prévaloir. De plus, les cabinets de traduction, notamment le Bureau de la traduction du gouvernement du Canada, ont leurs propres programmes internes de formation.

En ce qui concerne la seconde recommandation, même s'il semble clair qu'il s'agit ici de listes de cours offerts par les universités, il n'est pas facile de saisir quels sont les domaines « pertinents ». Quant aux ressources d'enseignement par spécialité et par université, on ne peut présumer qu'il s'agit de cours offerts par les facultés d'éducation permanente, c'est-à-dire des cours offerts à la pièce. La liste de ces cours est généralement publiée par les établissements d'enseignement, mais il n'existe toujours aucun répertoire général de tous ces cours offerts au Canada.

3.3 Stratégie III. Faciliter l'entrée des nouveaux diplômés en traduction sur le marché du travail

Pour attirer la relève en traduction, encore faut-il que les perspectives d'emploi soient intéressantes. Pour cela, il importe que le taux d'embauche à la sortie de l'université soit suffisamment élevé pour créer un marché de l'emploi propice au développement de la profession. Il demeure que le passage de l'université au marché du travail ne se fait pas toujours sans heurts, comme le laissent sous-entendre la stratégie III et la seule recommandation qui l'accompagne.

Mettre sur pied un groupe de travail dont l'objectif sera de proposer des avenues pour favoriser l'entrée des nouveaux diplômés sur le marché du travail.

[Échéance : court terme. Responsables : comité universités/ cabinets/ entreprises/ association professionnelles]

Comme le comité national réunissant universités, cabinets, entreprises et associations professionnelles n'a jamais été mis sur pied, aucun groupe de travail n'a été créé non plus. Toutefois, il y a depuis longtemps dans chaque université qui offre un programme de traduction un comité multipartite, dont le rôle consiste à évaluer le rendement et la pertinence du programme, et non à assurer l'embauche, puis l'intégration des nouveaux diplômés au marché du travail. En outre, au Québec, l'OTTIAQ offre un programme de mentorat menant à l'agrément, dont l'objectif est de faciliter l'intégration des jeunes diplômés au marché du travail. De toute façon, on s'explique mal comment les nouveaux diplômés ont peine à intégrer le marché du travail si un manque à gagner de quelque 600 diplômés existe vraiment. S'agit-il d'un problème de formation ? Dans ce cas, ne faut-il pas plutôt revoir les cursus tel que l'indiquait la stratégie suivante ?

3.4 Stratégie IV. Accroître et renforcer la formation en traduction et en interprétation au sein des universités

Cette stratégie visait essentiellement à valoriser l'image publique des professions langagières, tant auprès des futurs étudiants que des grandes entreprises consommatrices de traduction. Par ailleurs, vraisemblablement pour resserrer les liens entre l'université et l'industrie, on misait sur la participation accrue de l'industrie à la conception et à prestation des programmes de formation

en traduction et en interprétation, comme l'indique la première des trois recommandations suivantes.

Créer des mécanismes formels de consultation universités-employeurs.
[Échéance : court terme. Responsables : universités/ACET]

Lancer un programme de sensibilisation sur la profession de traducteur/interprète et sur les besoins de l'industrie canadienne auprès des étudiants, des orienteurs, des entreprises en général.
[Échéance : court terme. Responsables : associations professionnelles]

Solliciter des commandites auprès de grandes entreprises consommatrices de traduction pour financer les programmes de traduction/interprétation ou l'achat d'outils d'aide à la traduction.
[Échéance : moyen terme. Responsables : universités]

Quant aux mécanismes formels de consultation universités-employeurs visant à renforcer la formation en traduction, ils existent déjà. Il s'agit de comités consultatifs dont le rôle est de veiller, de concert avec l'administration des programmes, à la pertinence et à la qualité des programmes. Leur existence est prévue formellement dans les universités. Ces mécanismes de consultation existent, mais ils ne sont pas le fruit de cette recommandation.

En ce qui concerne les mesures de sensibilisation à la profession proposées dans la deuxième recommandation, signalons que certaines associations professionnelles se sont donné depuis peu pour mandat – bien qu'à petite échelle – de sensibiliser les conseillers pédagogiques qui travaillent auprès des élèves des écoles secondaires pour les orienter vers des choix de carrière en fonction de leurs goûts et de leurs forces et faiblesses. Par exemple, au Québec, dans le cadre de ses activités de communications, l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés gère un programme d'ambassadeurs selon lequel l'Ordre organise chaque année quelque vingt rencontres qui regroupent des professionnels et des étudiants. Par ailleurs, travaillant un peu en amont, l'Association des traducteurs et interprètes de l'Ontario participe chaque année au Salon des formations universitaires de l'Ontario, qui attire annuellement environ 100 000 personnes à Toronto. L'Association informe les participants au sujet des professions langagières et oriente les futurs étudiants vers les universités qui offrent une telle formation.

Une fois que les étudiants s'intéressent à la traduction et qu'ils sont inscrits à l'un des programmes offerts, il faut leur offrir une formation de pointe, et c'est dans cette optique que s'inscrivait la troisième recommandation visant à solliciter des commandites auprès de grandes entreprises, en vue de financer l'achat d'équipement. Cette pratique est encore très peu répandue dans les facultés d'arts et lettres, c'est-à-dire dans les facultés auxquelles sont rattachés, pour la plupart, les départements et écoles de traduction, mais elle est très courante dans les facultés de commerce.

Mais il y a plus encore. Depuis toujours, on signale les professions langagières aux jeunes qui sont particulièrement doués pour les langues et qui affectionnent la lecture. Or, la traduction telle qu'elle se pratique aujourd'hui est bien différente de ce travail de solitaire que l'on pratiquait encore il y a quelques années. Les nouveaux profils professionnels (Scarpa 2010) mettent en valeur le travail en équipe ainsi que l'aptitude à gérer des projets, voire à créer des outils informatiques de travail pour répondre à des besoins ponctuels. En plus de leur formation traditionnelle, ce sont ces qualités qui permettront aux traducteurs de demain de se démarquer de leurs concurrents et d'évoluer dans ce nouveau monde de la traduction.

En ce qui concerne le financement de laboratoires informatiques consacrés à l'enseignement de la traductique, certaines universités ont choisi d'aller encore plus loin. Par exemple, l'École de traduction et d'interprétation de l'Université d'Ottawa a conçu d'offrir aux étudiants la possibilité

de louer un ordinateur portable contenant la suite logicielle dont ils auront besoin pour leur formation. Branchés sur le wi-fi de l'Université, les étudiants pourront alors utiliser les ressources informatiques pour tous leurs travaux. Cela nous paraît une excellente idée.

3.5 Stratégie V. Répondre aux besoins émergents de ressources humaines dans de nouveaux créneaux de la traduction

La cinquième stratégie traitait de l'informatisation accrue de la profession qui risquait de bouleverser la conception classique des professions langagières, donc des pratiques traductionnelles. Or, qui dit transformation des pratiques dit mise à jour des compétences. C'est ce dont il s'agit dans les deux recommandations suivantes.

Créer un groupe de travail composé de représentants d'universités et de membres de l'industrie concernés afin d'évaluer la nature et l'ampleur de ces nouveaux besoins émergents, notamment en linguistique informatique et en traitement automatique des langues naturelles. [Échéance : court terme. Responsable : Comité ACET/universités/entreprises]

Tenir à jour les programmes de formation et de perfectionnement en y intégrant les domaines de pointe comme la localisation, les outils informatiques d'aide à la traduction et la gestion de projets en traduction. Créer les programmes et les cours requis par les besoins évolutifs de l'industrie. [Échéance : continue. Responsables : ACET/universités]

La première recommandation a été réalisée, du moins en partie. En effet, dès 2003, le Conseil national de recherches Canada (CNRC) a créé, grâce à l'aide financière du Programme d'aide aux langues officielles du gouvernement du Canada, un programme de recherche en technologies langagières et un Centre de recherche en technologies langagières (CRTL). En mars 2005 prenait fin la première étape de la création d'une Carte routière technologique pour l'industrie des technologies langagières. Cette Carte routière technologique, dont on trouve la description dans un document intitulé *Industrie canadienne de la traduction. Carte routière technologique 2003-2007* (AILIA 2004), dressait un état des lieux en matière de la recherche et du développement en technologie langagière, en plus d'indiquer les tendances du marché de l'emploi de l'industrie langagière.

La nature de l'industrie informatique, y compris des technologies utilisées par les langagiers, évolue à une vitesse telle qu'il faut se demander à quel point ce vœu exprimé par le Comité sectoriel ne devrait pas faire l'objet d'une recherche continue.

Quant à la seconde recommandation, elle a été âprement défendue par le Bureau de la traduction du Canada, le plus important employeur de traducteurs au pays. En effet, dans la foulée de cette recommandation, l'Université du Québec en Outaouais s'est associée au Bureau de la traduction pour créer un Diplôme d'études supérieures spécialisées en localisation. L'Université devait développer le programme et le Bureau s'engageait à y inscrire bon nombre de ses traducteurs. Le programme n'a fonctionné à plein régime que durant une année, et il a été suspendu trois ans plus tard. Par ailleurs, la Faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal a également créé un programme, c'est-à-dire un certificat de premier cycle en localisation. Ce programme n'est plus offert. Toutefois, certaines associations professionnelles continuent d'offrir des formations d'appoint sur les technologies langagières.

N'intervenant jusqu'à présent qu'au terme du processus de production des technologies langagières, les langagiers d'aujourd'hui auraient intérêt à enrichir leurs connaissances en

informatique non seulement pour mieux traduire dans ces domaines, ou encore pour mieux comprendre les outils qu'on leur propose, mais bien pour être en mesure de s'imposer comme agents de changement dans l'industrie des technologies langagières. À l'instar des traducteurs d'autrefois qui, riches de connaissances en édition, savaient intervenir de manière pertinente dans les processus de publication multilingue, les langagiers de demain auraient intérêt à parfaire la connaissance de leurs outils de travail de manière à participer de façon intelligente et informée à leur transformation et à leur évolution.

C'est pourquoi il nous semble plus à propos de promouvoir l'intégration de langagiers aux équipes de travail chargées de mettre au point les nouveaux outils de demain. Pour préparer les langagiers à ce genre de travail, il paraît essentiel de leur fournir les connaissances de base en informatique, certes, sans oublier l'aptitude à communiquer avec des spécialistes de l'informatique, d'une part, et de leur fournir le capital cognitif nécessaire à une pratique professionnelle réflexive, d'autre part. On ne forme pas ce genre de professionnels en les laissant croire que pour traduire, il faut maîtriser une ou deux mémoires de traduction : on forme ces professionnels en leur donnant les outils dont ils auront besoin pour conceptualiser leur pratique et communiquer efficacement à des non-professionnels les exigences propres à leur pratique.

Il ne s'agit pas de diluer la formation actuelle en traduction pour pousser davantage la formation informatique ; à une époque où la formation théorique avancée est prétendument décriée par les employeurs, un retour à une formation fondamentale solide, conçue à partir d'une réflexion sur la profession en tant que maillon d'une chaîne de connaissance et de transmission de savoirs, est nécessaire.

En ce qui concerne l'échec des formations axées sur la localisation, on pourrait y voir un signe que l'idée ne répondait pas à un besoin réel. Par ailleurs, il n'est peut-être pas inutile de préciser que c'est le Bureau de la traduction qui avait encouragé la création de ces programmes de localisation, mais qu'en fait, ce dont le Bureau de la traduction avait besoin, c'était des traducteurs capables de traduire pour le Web, et non des localisateurs. À l'avenir, il faudrait donc consacrer davantage de temps à étudier les besoins véritables et à préciser les concepts de base. Si l'on avait laissé à des didacticiens le soin de développer ces programmes, ceux-ci auraient été à même de mesurer les besoins réels et de concevoir des programmes capables de répondre à ces besoins. En l'occurrence, les programmes qui ont été mis sur pied à cette époque étaient trop spécialisés et ambitieux pour les besoins ponctuels d'une infime partie de l'industrie.

3.6 Stratégie VI. S'ouvrir davantage sur le reste du monde

Cette stratégie traduisait une certaine crainte face à la mondialisation des échanges commerciaux, à savoir que l'industrie canadienne soit en perte de vitesse sur le marché national et international de la traduction. Quatre recommandations s'y attaquent.

Accroître et promouvoir les cours de traduction et d'interprétation dans des langues étrangères ciblées en fonction des besoins des régions. Encourager les transferts de compétences traductionnelles des langues officielles à d'autres langues.

[Échéance : moyen terme. Responsables : universités/associations professionnelles/entreprises]

Encourager les ententes entre universités canadiennes et étrangères et accroître les échanges d'étudiants.

[Échéance : continue. Responsables : ACET/universités]

Encourager les interprètes en exercice à acquérir la maîtrise active d'une langue ou d'une combinaison de langues de travail supplémentaire.

[Échéance : moyen terme. Responsables : associations professionnelles]

Promouvoir les perspectives de carrière en traduction auprès des groupes ethniques demeurant au Canada.

[Échéance : moyen terme. Responsables : associations professionnelles]

Il est vrai que la formation en traduction et en interprétation au Canada, dont il est question dans la première recommandation, est résolument centrée sur les langues officielles : c'est d'elles qu'est né le besoin d'un grand nombre de langagiers professionnels. Il faut également savoir que le nombre de programmes de formation est très limité. Nous avons déjà mentionné les programmes de traduction. Pour l'interprétation, il n'existe que deux programmes : la maîtrise en interprétation de conférence à l'École de traduction et d'interprétation de l'Université d'Ottawa (langues officielles) et le certificat de premier cycle en interprétation en milieu social/interprétariat (principalement en langues asiatiques) au *Vancouver Community College*, en Colombie-Britannique. Comme nous l'avons déjà mentionné, un nouveau programme de maîtrise est en voie d'être créé au Collège Glendon de l'Université York, en Ontario.

Il est vrai qu'une certaine demande existe de la part d'étudiants en faveur de programmes de traduction (et éventuellement d'interprétation) en langues autres que l'anglais et le français. L'idée de créer des programmes de toute pièce dans d'autres langues permettrait sans doute aux universités de tirer parti de la grande richesse linguistique et culturelle qui caractérise le Canada contemporain, pays résolument multilingue. Notons à titre d'exemple que le site Web de la Ville de Toronto se décline en 52 langues. Toutefois, l'idée à l'origine de cette première recommandation était sans doute de rendre les entreprises canadiennes de traduction capables de faire des affaires sur la scène mondiale, y compris en maintenant leur part de marché au Canada même. Or, ce qu'il faut savoir, c'est que les multinationales qui travaillent en traduction recrutent des pigistes (des *freelances*) au Canada. Donc, rien n'empêche les entreprises canadiennes d'en faire tout autant. On ne voit que très rarement, c'est-à-dire pratiquement jamais, d'annonces de postes de traducteurs en langues étrangères.

En ce qui a trait aux échanges d'étudiants, qui fait l'objet de la deuxième recommandation, il en existait déjà avant la publication du rapport et tout porte à croire que ces échanges continuent d'être populaires. En effet, il est vrai que les programmes d'échange permettent aux étudiants qui veulent explorer une troisième langue de se familiariser avec la culture qui porte cette langue et de se plonger dans un milieu d'apprentissage entièrement différent de ce qu'ils trouvent au Canada. Ces programmes sont coûteux. Ce n'est donc pas le nombre d'options qui fait vraisemblablement défaut, mais bien le soutien financier offert aux étudiants que cette option peut intéresser.

En ce qui concerne la troisième recommandation voulant que les interprètes acquièrent une troisième langue, il faut d'abord savoir que la profession d'interprète au Canada est en crise. Une grave pénurie menacera cette profession dans les dix prochaines années. On peut penser que le Canada n'aura d'autres options que de se tourner vers l'embauche d'interprètes étrangers. Même si ces interprètes peuvent être fort compétents sur les plans linguistique et méthodologique, il est peu probable qu'ils soient capables de travailler sans une longue période d'adaptation préalable, ne serait-ce que pour se familiariser à la culture du pays. Les échanges d'étudiants et de professionnels pourraient contribuer à pallier ce problème.

Pour ce qui est de la promotion par les associations professionnelles des perspectives de carrière en traduction auprès des groupes ethniques, objet de la dernière recommandation, signalons à quel point il est difficile de gérer la diversité au sein des associations professionnelles.

En effet, même si les règlements intérieurs des associations stipulent que toute combinaison linguistique devant ouvrir droit à l'agrément d'un professionnel doit comprendre au moins une langue officielle, en raison de la grande diversité linguistique du Canada, il est parfois impossible d'agrémenter les professionnels travaillant dans certaines combinaisons linguistiques pour lesquelles il n'y a pour l'instant aucun traducteur ni interprète agréé. Les trois plus grandes associations professionnelles, l'OTTIAQ, l'ATIO et la STIBC, comptent tout de même des membres agréés dans 35, 62 et 53 combinaisons linguistiques respectivement.

4. Conclusion

La difficulté d'embrasser une activité aussi multiforme que celle de la traduction orale et écrite, dans un pays aux multiples juridictions, et portée par des associations professionnelles et des institutions universitaires de cultures différentes, est, on le voit, considérable. Le Comité sectoriel de l'industrie canadienne de la traduction s'est honorablement tiré d'une tâche gigantesque. Toutes les stratégies qu'il met de l'avant n'ont pas toutes la même force, comme on l'a vu, mais elles ont toutes réussi à démontrer, tantôt directement, tantôt a contrario, soit les lignes de force sur lesquelles miser, soit la difficulté de coordonner le développement de ce grand secteur d'activités. Après avoir analysé chacune des stratégies et des recommandations, on constate en effet que les initiatives relatives à ce secteur, dans ce pays qu'est le Canada, sont démultipliées, ce qui ne veut pas dire qu'elles sont toujours inefficaces, au contraire. Les initiatives suscitées régionalement peuvent avoir de grandes répercussions. On constate également qu'un rapport ne peut, à lui seul, donner une impulsion à une activité dont les élans sont de différentes natures et de tous ordres. La conclusion de l'immense travail effectué par le Comité sectoriel pourrait être qu'à l'avenir, au lieu d'une immense analyse voulant tout embrasser dans un seul rapport, une fois pour toutes, une sorte de veille traductionnelle continue serait appliquée. Plus souple, elle aurait l'avantage de tourner son attention sur les points les plus difficiles et d'en tirer des analyses plus pointues, plus modestes, mieux adaptées à la réalité des régions et des cultures du Canada.

Bibliographie

AIIA (2004), *Industrie canadienne de la traduction. Carte routière technologique*, Industrie Canada et Centre national de recherches Canada, http://www.crtl.ca/docs/Iindustrie_canadienne_de_la_traduction.pdf, page consultée le 29 janvier 2011.

CNRC (2008) : *Évaluation du groupe des Technologies langagières interactives (groupe de TLI) – Institut de technologie de l'information du CNRC (ITI-CNRC)*, <http://www.nrc-cnrc.gc.ca/fra/evaluation/evaluation-iti-tli.html>, page consultée le 3 février 2011.

CSICT (1997), *Stratégie de développement des ressources humaines de l'industrie canadienne de la traduction. Enjeux et défis. Proposition présentée à Développement des ressources humaines* <http://www.uottawa.ca/associations/csict/jeux-f.htm>, page consultée le 28 janvier 2011.

CSICT (1998a), *Communiqué 1. La traduction : une industrie stratégique*, 16 mars, <http://www.uottawa.ca/associations/csict/comm-f.htm>, page consultée le 28 janvier 2011.

CSICT (1998b), *Communiqué 2. Une étude en profondeur de l'industrie canadienne de la traduction*, 16 mars, <http://www.uottawa.ca/associations/csict/comm2-f.htm>, page consultée le 28 janvier 2011.

CSICT (1999a), *L'industrie canadienne de la traduction. Stratégie de développement des ressources humaines et d'exportation : Rapport final du Comité sectoriel de l'industrie canadienne de la traduction*, Ottawa, Industrie Canada, <http://www.uottawa.ca/associations/csict/princi-f.htm>, page consultée le 28 janvier 2011.

CSICT (1999b), *Communiqué 3. Le portrait de l'industrie canadienne de la traduction*, 2 juin, <http://www.uottawa.ca/associations/csict/comm3-f.htm>, page consultée le 28 janvier 2011.

CTTIC (22 avril 2010) : *Le Conseil des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Canada obtient une contribution dans le cadre du Programme de renforcement du secteur langagier*, communiqué.

Scarpa, Federica (2010) : *La traduction spécialisée. Une approche professionnelle à l'enseignement de la traduction*, traduit de l'italien par M.A. Fiola, Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.