

Editorial

Je suis impressionnée par la robustesse et la résilience de notre profession. Face aux intempéries et une mer houleuse, elle s'arc-boute autour d'un même radeau et sort rayonnante le visage en larmes, méconnaissable peut-être, mais définitivement vivante !

Sur les marchés régionaux de notre continent, nous sommes encore confrontés à de nombreux défis amplement décrits et illustrés par nos collègues dans les articles ci-après. J'aimerais néanmoins que nous nous réjouissions aussi de quelques bonnes nouvelles : la possibilité offerte à nos jeunes de bénéficier d'une formation de qualité plus près de chez eux ; notre volonté d'assurer une relève de qualité à travers le Programme de mentorat ; et enfin les talents de chercheur et de journaliste des vaillants collègues dont les œuvres sont publiées ou promues dans ce numéro.

Il n'y a rien de plus stimulant que de lire des articles rédigés par des consœurs et des confrères afin de nous inviter à regarder dans la même direction. Alors, n'hésitez pas à nous faire partager vos impressions, vos réflexions et vos essais pour les prochaines éditions, afin que ce Bulletin d'information soit vivant et nous ressemble !

Je ne saurais terminer sans nous prier d'avoir une pensée pour nos collègues résidant au Burundi et dans d'autres pays en crise. J'exprime particulièrement ma sympathie aux pays qui ont été choisis récemment comme cibles des actes terroristes barbares ainsi qu'aux autres pays victimes de la violence terroriste, à l'instar du Cameroun, de la France, de l'Inde, du Kenya, du Liban, du Mali, du Niger, du Nigeria, du Pakistan, de la Russie, de la Somalie, du Tchad, de la Turquie, etc. Je leur exprime, ainsi qu'à leurs familles, notre fraternelle compassion et notre solidarité. Je forme le vœu que la paix revienne au plus vite chez nous et règne durablement afin que nous puissions tous ensemble entrer gaiement dans la nouvelle année et jouir pleinement des fruits de nos efforts.

Bonne lecture et joyeuses fêtes de fin d'année à toutes et à tous !

Caroll Moudachirou



CONTENTS/SOMMAIRE

	Page
OPINION PIECES	
La rentabilité de la profession d'interprète sur le continent	2
La profession d'interprète en Afrique: quel avenir?	7
Navigating the Procurement Conundrum	9
BOOK REVIEW	
A MUST-HAVE !	9
NEWS FROM AIIC BODIES	10
PrIMS CONFRONTING PRECARIOUSNESS	10
CALL FOR MENTORS AND MENTEES	11
IMPORTANT UPDATES	11
NEWS FROM THE AFRICA REGION	
Association des Interprètes et des Traducteurs du Burkina Faso (AITF)	12
Highlights: Conference Interpreters' meeting in Cape Town, August 21, 2015	13
UPCOMING EVENTS	14
WORK PLAN	14

Equipe de rédaction :

Caroll Moudachirou
Sylvia Amisi
Aatsa Atogho

Illustrateur :

Mel Ogana

Mise en page :

Tina Okulo

La rentabilité de la profession d'interprète sur le continent

Introduction

Lorsque l'on m'a demandé d'écrire un article pour le bulletin d'information de l'AIIIC, je me suis demandé quel sujet pouvait intéresser les membres d'une région aussi disparate que la région Afrique, réunissant des pays aussi différents et distants que le Niger et l'Afrique du Sud. Quel sujet pouvait intéresser tous les membres, indépendamment de leur origine, sexe, combinaison linguistique, région, nationalité, etc. Un sujet relativement innovant et un tantinet provocateur. C'est ainsi qu'a germé en moi l'idée de parler d'un sujet qui nous intéresse tous : l'argent. Cependant, j'ai choisi de l'aborder sous un angle différent en me posant la question suivante : notre profession qui a la réputation sur le continent d'être extrêmement lucrative est-elle réellement rentable ? Pour ce faire, je me suis inspirée d'une étude sur la rentabilité de la profession effectuée par la région Allemande de l'AIIIC¹, et j'ai utilisé les données recueillies au fil des années par ma propre expérience de près de vingt-cinq ans de profession dont près de vingt sur le continent, ainsi que celles de collègues.

L'espoir est que cet article suscite la réflexion et, à terme, une étude sérieuse et approfondie sur les conditions de travail et la rentabilité effective de la profession en Afrique, par rapport à des professions exigeant un niveau d'études et d'expertise comparables.

L'article s'articule autour de 3 parties. La première décrit les entrées potentielles que peut escompter un interprète free-lance, c'est-à-dire son revenu brut annuel moyen.

La deuxième partie décrit les frais et coûts à prendre en considération dans l'établissement de notre budget, en insistant sur les frais invisibles et intangibles.

La troisième partie présente une conclusion, quelques recommandations et réflexions pour l'avenir.

1. Comment calculer le revenu brut annuel moyen

L'interprète free-lance dispose d'un revenu journalier. Mais combien de jours pouvons-nous travailler dans une année ? Le revenu que nous pouvons obtenir est limité par le nombre de journées où nous pouvons réellement générer ce revenu. En effet, cette capacité doit prendre en compte un certain nombre de facteurs limitants tels que : les capacités physiques et mentales (il faut du temps de récupération) ou encore les familles à qui il faut consacrer du temps (combien de collègues ont dû refuser un contrat pour cause d'examens, cérémonies de remise de diplôme ou autres activités liées aux enfants, ou pour cause de

maladie d'un mari, d'une femme, d'un parent, etc.). Chacun sait qu'un FL ne peut pas travailler sans interruption sur notre marché (quand bien même il le voudrait !). Du reste, à part les facteurs limitant le nombre de jours de travail, la question cruciale qui se pose est : combien de journées de conférence payées peut-on couvrir, et combien de journées seraient nécessaires pour vivre décemment en tenant compte des frais décrits dans la partie 2 ?

Les études sur l'emploi indépendant démontrent que 30% des journées de travail des indépendants ne sont pas directement rémunérées (car consacrées aux tâches administratives, gestion des connaissances, relations publiques, etc.) ce qui nous amène au calcul suivant :

365 jours - 104 journées de week-end - 29 jours fériés = 232 journées de travail disponibles.

À ces 232 journées de travail disponibles on soustrait 30% de journées « non productives » (70 jours), ce qui nous donne 162 journées « productives ».²

Donc théoriquement, même s'il le voulait, un interprète FL ne pourrait pas travailler plus de 162 jours dans l'année. D'après les statistiques de l'AIIIC, les interprètes FL couvrent en moyenne 85 jours de conférence par an. Cela peut s'expliquer car l'interprète free-lance doit prendre en compte, en plus des facteurs communs à toutes les professions libérales, des facteurs tels que la formation continue, la saisonnalité, la gestion des connaissances et le fait que c'est aussi un entrepreneur qui doit consacrer du temps à son entreprise et à la promotion de son activité, contrairement à un médecin par exemple.

Le temps des FL se compose donc comme suit : 1/3 conférences (rémunérées), 1/3 activités liées à la profession (non rémunérées, par exemple lectures, préparation, gestion de la terminologie, etc.), 1/3 activités générales (non rémunérées, ex. comptabilité, administration, relations publiques).

La première conclusion que nous tirons est que 2/3 de notre temps sont consacrés à des activités qui ne sont pas directement rémunérées.

À présent que nous connaissons le nombre moyen de journées de conférence dans une année (environ 80), nous pouvons le multiplier par le taux journalier moyen pour calculer le revenu brut (ex. 600 USD x 80 jours = 48.000 USD/an), soit dans cet exemple 4.000 USD brut par mois.

Toutefois, il manque dans notre budget un facteur essentiel, ce sont les charges et frais potentiels. Ce qui nous amène à la deuxième partie de cet article.

¹How to make a living as a conference interpreter: Part 1 – Understanding expenses and fees; How to make a living as a conference interpreter: Part 2 – Best practice for profitability (AIIIC, pages consultées le 4 septembre 2015)

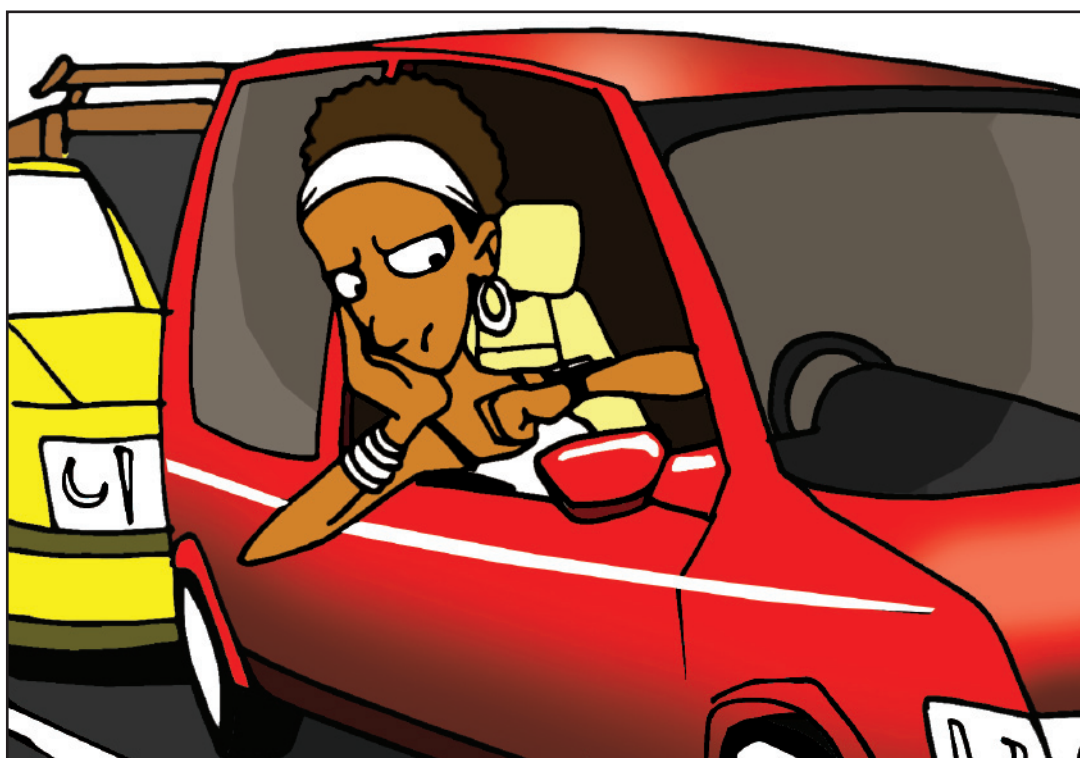
²It pays to know where your time goes: Part 1
It pays to know where your time goes: Part 2 (AIIIC, pages consultées le 4 septembre 2015)

2. Frais et charges

En tant qu'interprètes professionnels, nous devons assumer un certain nombre de charges professionnelles, dont certaines sont évidentes (location de bureaux, papeterie, téléphone, transport, etc.) et d'autres beaucoup plus subtiles. Cet article se propose de mettre en lumière tous ces frais et charges invisibles et intangibles que nous omettons souvent de comptabiliser.

Nous les avons divisés en plusieurs catégories et avons tenté de les quantifier en termes de temps ou de coût par rapport à une journée de travail (rémunérée à 600 USD/jour). Une heure dans le tableau correspond donc à une heure de temps ou à 600 USD/6h = 100 USD. Les valeurs indiquées sont des estimations pragmatiques de l'auteur, fondées sur des discussions avec les collègues et sa propre expérience. Le tableau ci-dessous présente une liste non exhaustive de frais et charges que nous omettons souvent d'inclure dans notre budget pour calculer notre revenu net :

	Désignation de la charge/du coût	Quantité (heures)	TOTAL	Observations
	Attente et temps morts dans les aéroports, correspondances, hôtels, trajets aller/retour	6		
	Échange de correspondance, courriel	3		
	Chasse au paiement après la réunion/formalités administratives, claims, etc.	3		
	Trajets en voiture dans les grandes villes	3		
	Attente des officiels (cérémonies ouverture, clôture), donc débordements horaires non rémunérés	3		
	Préparation de la réunion	3		
	Récupération (voyages en classe économique plus fréquents)	6		
	Réponse aux offres, préparation des offres (imprimer les contrats, scanner les contrats, etc.)	3		
	Négociation des conditions (pas toujours avec succès)	3		
	Composition des équipes, le cas échéant (appels, échanges emails, etc.)	3		
	Comptabilité, établissement de pro-forma, suivi des factures, suivi des paiements, classement	2		
TOTAL TEMPS			38	Soit l'équivalent de plus de 6 journées de travail (de 6 h)



	Désignation de la charge/du coût	Quantité (heures)	TOTAL	Observations
RISQUE	Cotisations maladie, invalidité, retraite	3		
	Catastrophes et crises (Ébola, périodes pré et post-électorales, troubles civils, terrorisme, menaces sécuritaires, etc., annulations à la dernière minute)	3		
	Saisonnalité	3		
TOTAL RISQUE			9	Soit l'équivalent d'une journée et demie de travail



	Désignation de la charge/du coût	Quantité (heures)	TOTAL	Observations
REPRESENTATION	Vêtements de conférence, costumes, tailleurs, coiffure, esthétique (si applicable)	1		
	Visite aux clients, dîners, restaurants, cocktails, petits présents aux clients/ collègues	2		
	Réseautage	1		
	Site Internet, relations publiques, cartes de vœux, médias sociaux	2		
TOTAL REPRESENTATION			6	Soit l'équivalent d'une journée de travail

	Désignation de la charge/du coût	Quantité (heures)	TOTAL	Observations
CHARGES INVISIBLES	Délais de paiement (parfois jusqu'à 2 mois), ce sont des fonds qui, s'ils étaient placés, pourraient rapporter environ 2% d'intérêt par mois, soit, sur un montant de 5.000 USD par exemple, une perte de 100 USD.	1		
	Préfinancement des billets (donc un manque à gagner net jusqu'au remboursement du billet, parfois plusieurs semaines après)	1		
	Déductions à la source (surtout les Nations Unies, et les FL ne savent pas où vont ces fonds, s'ils ne sont pas affiliés à la CPIC) ou le BIC, prélevé par certains clients pour l'Etat	0,25		
	Frais et commissions bancaires (montants prélevés par les banques pour la tenue des comptes et aussi chaque opération, notamment les virements en devises), frais de cartes de crédit, agios	0,5		
	Commissions de change (paiements des honoraires en devises que l'on doit convertir dans les monnaies locales), ou paiement du per diem en monnaie locale, ou fluctuations de change	0,25		
	La non prise en compte de l'expérience. Un interprète qui sort de l'école touche le même salaire qu'un interprète exerçant depuis 40 ans, donc pas de progression salariale, stagnation du salaire	1		
	Pas de mécanisme d'indexation des taux journaliers sur le coût de la vie (hors Nations Unies). Donc dégradation du pouvoir d'achat au fil des ans	1		
	Consultations et conseils au client (non facturés)	1		
TOTAL CHARGES INVISIBLES			6	Soit une journée de travail



	Désignation de la charge/du coût	Quantité (heures)	TOTAL	Observations
CHARGES PROFESSIONNELLES	Téléphonie mobile (il est fréquent d'avoir deux téléphones, dont un réservé aux missions, plusieurs puces et un ou plusieurs smartphones), achat de recharges	0,5		
	Appels internationaux (avant, pendant, après la conférence)	0,25		
	Connexion Internet haut débit et achat de modem/crédits supplémentaires pour assurer une connexion constante	0,5		
	Adhésion à une association professionnelle	0,25		
	Achat/entretien de véhicule	0,25		
	Achat d'équipement, laptop, tablette, achat de logiciels, disques durs, clés USB, consommables	2		
TOTAL CHARGES PROFESSIONNELLES			3,75	Soit une demi-journée de travail



	Désignation de la charge/du coût	Quantité (heures)	TOTAL	Observations
FORMATION CONTINUE	Séjours linguistiques, si applicable	0,25		
	Lecture des journaux, abonnements en ligne	0,25		
	Auto-formation, par ex. comptabilité, informatique, secrétariat, etc.	1		
TOTAL FORMATION CONTINUE			1,5	
GRAND TOTAL				63,5

3. Conclusion, recommandations et suggestions pour l'avenir.

Il ressort de ce qui précède que nous consacrons à notre profession énormément de temps non comptabilisé dans nos honoraires : 38 heures sont consacrées à des activités diverses en étroite connexion avec une conférence. Autrement dit, pour 3 jours de travail rémunérés, nous pouvons aisément consacrer plus de 6 journées de travail non rémunérées (journée de 6 heures). Si on ajoute à cela les

autres rubriques, risque, représentation, charges invisibles, charges professionnelles, formation continue, ce sont plus de 63 heures de charges intangibles qui échappent à toute comptabilisation.

Notons aussi qu'un taux journalier de 600 USD peut facilement correspondre en réalité à 10 heures d'activité compte tenu de tous les paramètres énumérés ci-haut. Ceci équivaut à un taux horaire de 60 USD / heure, ce qui est bien inférieur au revenu horaire moyen d'un avocat

ou d'un médecin estimés à environ 100-150 USD/heure. Or nous venons de démontrer que pour une journée de travail rémunérée, nous travaillons en réalité 3 journées non rémunérées si on inclut tous nos frais professionnels, invisibles et intangibles. Autrement dit, pour un taux journalier compris entre 300 et 500 USD, ce taux chute à 30-50 USD de l'heure. Rappelons également que ce taux s'applique au collègue qui sort de l'école comme à celui qui a 40 ans d'expérience dans le métier et qui, de toute évidence, n'a pas les mêmes charges.

Les chiffres indiqués sont des estimations pragmatiques mais relativement réalistes. Chaque collègue est invité à évaluer ses propres charges en fonction du tableau ci-dessus.

Il serait intéressant dans un proche avenir de lancer une enquête à l'échelle de la région, pour obtenir des statistiques sur ces rubriques qui déboucheront sur une

étude méthodique qui permettra d'évaluer la rentabilité réelle de notre profession, en se fondant sur des données factuelles et non plus empiriques.

Cette future étude fondée sur des enquêtes et données statistiques pourra servir également d'argument de poids dans les négociations avec nos institutions en vue d'améliorer les conditions de travail et, à terme, instaurer un mécanisme d'indexation des taux.

Dans un prochain article, il serait bon de se pencher sur les moyens à notre disposition pour exercer notre métier de manière plus lucrative.

J'espère avoir suscité l'intérêt et la réflexion, et pourquoi pas, l'amorce d'un dialogue sérieux sur la rentabilité et l'avenir de notre profession.

Elisabeth Kouaovi

La profession d'interprète en Afrique: quel avenir?

Le métier d'interprète de conférence en Afrique est une réalité relativement récente. Notre histoire ne remonte pas au procès de Nuremberg, même si nous pouvons dire que, progressivement, l'interprète en Afrique a trouvé sa place dans les organisations internationales et panafricaines.

Je voudrais, à ce stade, vous livrer quelques réflexions sur une possible évolution de notre profession sur le continent africain, sans pour autant prétendre à une quelconque exactitude.

Tout d'abord, l'interprétation en Afrique s'inscrit dans un cadre relativement instable, voire imprévisible. Notre profession est mal connue (interprète/traducteur, c'est la même chose!), souvent décriée (les interprètes sont des divas!), et, vu le contexte socio-économique, les interprètes sont trop bien payés (sic!).

Les organisations panafricaines sont très hiérarchiques, souffrent du syndrome de "l'homme fort" qui ne tolère aucune revendication et, surtout, considèrent que l'interprétation est un service / un mal nécessaire qu'il faut corner. Bref, l'interprète est corvéable à souhait et doit se mettre au service du "patron".





En second lieu, les marchés africains ne sont pas encore matures. Nous évoluons dans un environnement où tout est "négociable", tout est "à prendre ou à laisser", où rien n'est acquis. Tableau sévère certes, mais pas si éloigné de la réalité. Côté jardin maintenant: l'interprétation se développe très rapidement en Afrique (le nombre d'interprètes explose!). Toute chose étant égale par ailleurs, nous n'avons pas connu la récession qui a frappé nos collègues en Europe ou en Amérique du Nord. Cela est également vrai pour nos camarades d'Asie et d'Amérique du Sud. Le monde "émergent" est en pleine expansion et il faut s'en réjouir.

Face à cette situation, que faire? A mon sens, ce qui déterminera le statut de notre profession en Afrique sera notre capacité à accompagner les marchés pour qu'ils atteignent une certaine maturité.

Concrètement, l'avenir se jouera autour de deux mots clés: structuration et stabilité.

A l'heure actuelle, le seul marché structuré en Afrique est celui des Nations unies. Inutile pour moi d'insister sur l'importance cruciale de l'accord AIIC-ONU pour notre Région. Il nous faut le consolider, l'élargir et surtout le faire respecter. Toute remise en cause de l'accord rendra notre tâche plus ardue, voire impossible. A mes yeux, nous devons en faire un point de

référence dans notre recherche de structuration et de stabilité sur les autres marchés africains.

Entendons-nous bien: il ne s'agit pas, à ce stade, de se battre, coûte que coûte, pour multiplier le même type d'accord sur les marchés africains. Ce serait illusoire, sinon voué à l'échec. Retenir les grands principes de l'accord AIIC-CEB, les "suggérer" sous forme de Protocole d'accord, de Déclaration de principes, de Lettre d'intention, contraignants ou indicatifs, selon les cas, bref, avancer. La bonne nouvelle est que cela n'est pas seulement dans notre intérêt. Les employeurs potentiels ont autant besoin que nous d'un cadre stable, prévisible, de qualité, pour le bon déroulement de cette activité. Il faut l'expliquer, le marteler, l'illustrer, sans perdre foi.

Pour conclure, je persiste à croire que la Région Afrique doit relever ce défi avec détermination, souplesse, diplomatie, tact, et surtout comprendre qu'il s'agit d'un combat de longue haleine.

J'espère que ces quelques mots ouvriront un débat fructueux entre nous tous, encore une fois pour avancer, et, comme disait le Président Mao, "que cent fleurs s'épanouissent"!

Emmanuel Petros

Navigating the Procurement Conundrum

Our profession is in a state of flux, essentially driven by new technologies including remote interpreting, opportunities for professional training on the continent through PAMCIT, some wins in the agreement sector (albeit dampened by increasing violations), a new crop of professional practitioners pitting against entrants from unrelated fields, changing market forces and procurement.

I will focus on private sector procurement, which has far-reaching consequences for the profession and clients. The traditional role of procurement departments is to help companies reduce business costs, while adding value, in the face of market volatility. In our context, most clients tend to issue requests for quotations (RFQs) for interpretation services, presumably to get the best value for money and contain costs. In this regard, RFQs are sent to firms and, increasingly, individuals with a request for CVs to showcase their experience and credentials.

Unfortunately, not many procurement departments have an inkling of what interpreting entails, resulting in odd requests and bid evaluation criteria culminating in wrong deliverables. Although the lowest bidder principle usually carries the day, in most cases, it does not necessarily equate with the best quality of interpreting. In fact, if clients were to compute the cost of poor quality in terms of time, effort and funds spent convening meetings (including travel, accommodation, meals,

hiring venues and equipment, recruiting resource persons and interpreters, etc.) and compare them to the intangible costs relating to participants' dissatisfaction, stress levels and reputational damage resulting from poor choices, they would probably rethink their procurement strategies. Our e-mail boxes are often inundated with requests for CVs in preparation for bidding processes. But how many of us get to vet the companies asking for the CVs or question how these companies won the tender or why they used cheaper interpreters, in the first place? Quality, which can make the difference between excellence and mediocrity, is often put on the back burner in procurement. Procurement departments need to evolve beyond immediate tangible cost reduction benefits and embrace value propositions that will ultimately result in more savings, reduced intangible costs and greater satisfaction. It is critical, therefore, that as clients competitively bid, they give priority to the requirements of the interpreting craft rather than focus narrowly on profits and lowest prices.

As concerned professionals, it is important to devise ways to de-risk the profession, by sensitising clients and ensuring that we gain a foothold in the private market sector so that we can reverse the trend. I believe that the promise of a fair and structured interpreting market will depend on professionals taking control of the market rather than succumbing to it. We cannot afford to be spectators!

Sylvia Amisi

BOOK REVIEW

A MUST-HAVE!

The Routledge Handbook of Interpreting is part of the series of Routledge Handbooks in Applied Linguistics. It is a valuable resource for professionals, scholars and students. It takes stock of the goings-on in the relatively nascent field of interpreting and gives an insight into areas that require further research. The volume has four sections covering historical perspectives, modes of interpreting, interpreting settings as well as issues and debates ranging from ethics to the impact of globalisation.

Justine Ndongo-Keller is one of the renowned contributors to the Handbook. In her paper entitled "*Vicarious Trauma (VT) and Stress Management*", she delves into one of the most challenging ethical dilemmas faced by interpreters during and after court assignments that require them to relay messages reflecting the worst aspects of human behaviour: extreme violence and emotional abuse

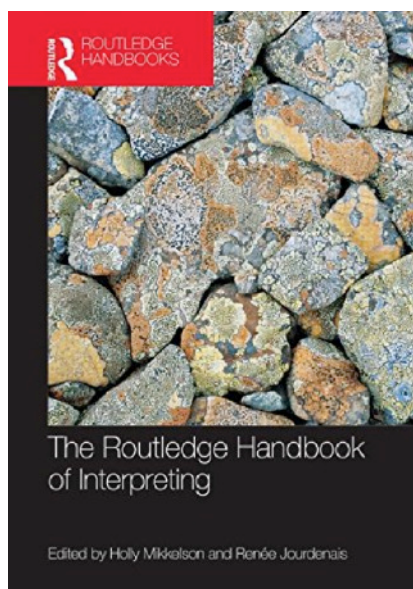
while personifying the victim, witness, perpetrator, accuser or prosecutor, defence counsel and the judge.

Using her 17 years of experience as an interpreter at the United Nations International Criminal Tribunal for Rwanda (UNICTR), Justine draws comparisons between research she conducted in 2013 and Martyn Swain's 2011 Masters Dissertation, "*The*

Professional Interpreter in Transitional Justice: An Empirical Study", with a view to examining the effects of such interactions on interpreters' personal lives. She proposes ways to overcome VT to the extent possible through awareness-raising and the training of all stakeholders involved, and advocates for the care and treatment of interpreters who experience VT.

How do you manage the tension associated with covering meetings that are characterised by episodes of trauma, fear and terror? Share your experiences with us!

Sylvia Amisi



PriMS CONFRONTING PRECARIOUSNESS

The interpretation industry's market trends in days of uncertainty

For a profession that sets out to pull down language barriers by erecting communication bridges in all fields and disciplines, no self-respecting interpreter today, is unaware of the crisis caused by hundreds that dream about Europe. Thousands long and yearn for the day they will set foot on firm ground anywhere along the Italian coast. They are tackling survival by fleeing the precariousness of life and the risk of death by war, drought or abject poverty. But when members of the PriMS Standing Committee met on the beach of Rimini (still in Italy, in case you don't know) they had no inkling they were also going to be dealing with precariousness. And yet!

As the organ that brings together and interacts with the bulk of AIIC members, it is important to keep abreast with the activities of the PriMS Standing Committee. Following on from the work schedule rolled out during the eventful Addis Ababa Assembly in January 2015, the Standing Committee met from July 4 to 5 at the Villa Rosa Hotel, to discuss an interesting agenda. Coincidentally, the eve of the meeting was "La notte Rosa" or Pink Night, Riviera's liveliest party night! The streets were crowded and the atmosphere was loaded with decibels of loud music from live bands and blasting loud speakers, as if they were competing to attract the highest number of music lovers.

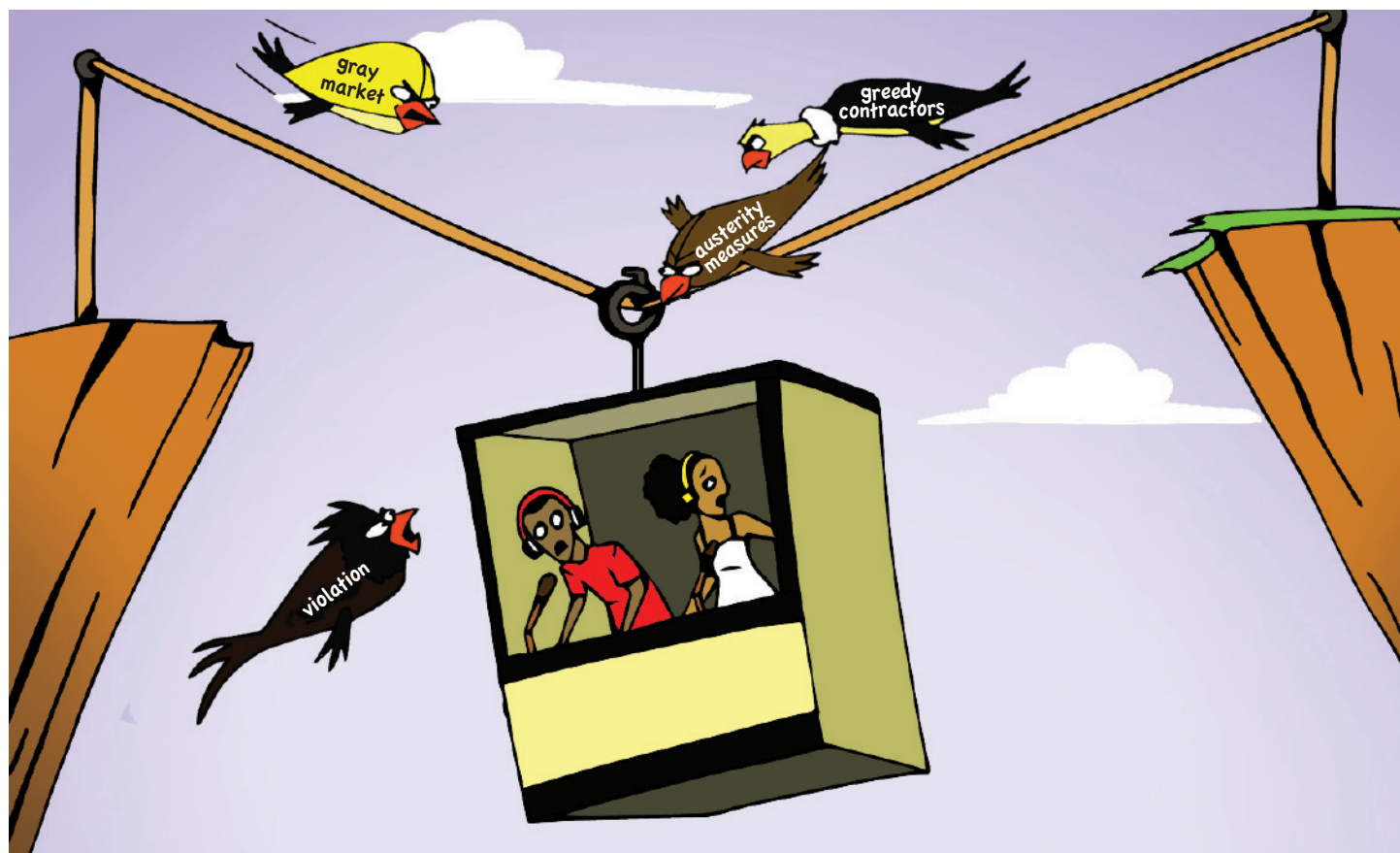
PriMS Chairperson, Sergio Alvarez from the Spanish region and his team, revisited the new AIIC governance structure and gave Angela Keil, the AIIC President, an opportunity to deliver her report. It was clear that PriMS plays a critical role within the

association. Its priority program for 2015 – 2017 was discussed and adopted after the Standing Committee listened to reports from Biz Org by Marta Piera, SCAS by Benoît Kremer, CdP by Andrew Constable and the AIIC Africa Region, by yours truly. The next PriMS meeting slated for January 2016, in Madrid is tipped to address more of these issues.

Subsequently, the Standing Committee that was joined by over 40 colleagues from Africa, Asia, Europe, and the US engaged in the topical theme of the precariousness faced by the profession as a whole. The need to enforce the UN/AIIC agreement cannot be over emphasized. Despite cases of violations reported severally, for the profession to stay afloat, the fight must go on. To succeed, it will take tact and diplomacy, carefully blended with courage and humility, on the part of those who lead negotiations. Although that will do for the market sector under the UN/AIIC agreement, greater sensitization and mobilization of members will be in order if the better part of the market, not governed by the agreement, is covered in a manner that is mutually satisfactory. This is where respect for professional standards and ethics, which was also on the Rimini agenda, calls for action. If we will survive, something **MUST** happen otherwise, it is no use to be heavy in talk, but light in walk!

Kudos to the Italian organizing committee for the successful meeting and the bright idea to have a beach party! With the scorching heat, what else could be more welcome! When some colleagues this author will not name eventually hit the dance floor, it was with steps considerably lightened and hopes buoyed by the optimism that uncertain days were if not gone, definitely on pause mode.

Aatsa Atogho



CALL FOR MENTORS AND MENTEES

Are you looking for ways to help the next generation of interpreters and give back to the profession?

Consider becoming a mentor through the AIIC Africa Mentorship Programme. Mentors will build professional relationships with mentees who are new in the profession, give them valuable tips to improve their interpreting skills and inculcate in them AIIC values.

Criteria for Mentors

Mentors are seasoned interpreters who are willing to provide advice and support to one or more mentees. Mentors play an advisory role through a one-year collaboration.

Mentors are expected to:

- Keep in touch with mentees on a regular basis;
- Broaden the mentees knowledge on the tricks of the trade;
- Advise and support mentees to improve their interpreting skills and work ethic;
- Attend AIIC fora or training sessions and meetings with their mentees, when possible;
- Complete an evaluation form on participation in the AIIC Africa Mentorship Programme to improve it, giving concrete examples.

Potential Mentees, are you interested in being connected to a mentor through our programme?

Criteria for Mentees

Mentorship is open to AIIC pre-candidates and talented graduates from PAMCIT and similar programmes who are interested in AIIC and promoting AIIC's standards.

Mentees are expected to:

- Put into practice the advice received from mentors and give them a regular feedback;
- Attend AIIC fora or training sessions and meetings when invited by their mentors, if possible;
- Complete an evaluation form on participation in the AIIC Africa Mentorship Programme to improve it, giving concrete examples.

What do you gain as mentors and mentees?

- Budding interpreters continue with post-school training, network and get to know potential AIIC sponsors. They build their reputation as credible professionals in the small interpreter's world;
- New interpreters get to know more experienced interpreters and learn from them;
- Experienced interpreters get new ideas and input from younger ones;
- This mutual contact promotes AIIC values and professional standards. Mentors closely follow what young interpreters are doing, and contribute to sanitising the market and upholding AIIC values.



Structure of the Mentorship Programme

The AIIC Africa Training Committee will suggest a suitable mentor for the mentee based on availability, location and language combination. The mentor and mentee will hold a face-to-face or virtual meeting to define their programme.

No-nos!

- Mentors will not use mentees as their personal assistants!
- Mentees will not treat their mentors like job machines that churn out contracts!

The profession needs your expertise. Please consider volunteering to serve as a mentor in the AIIC Africa Training Committee's Mentorship Program!

Mentees, we need committed young people to hand over to!

Contact the AIIC Africa Training Committee's Coordinator at e.kouaovi@aiic.net

"Tell me and I forget, teach me and I may remember, involve me and I learn."

Benjamin Franklin

IMPORTANT UPDATES

Appointments

- **Christina Edwards** of the United Nations Office in Nairobi (UNON) is the newly elected Chairperson of the Staff Interpreters Committee/Commission des permanents (SIC/CdP). We look forward to working closely with Christina and wish her the very best!
- **Sroda Bedarida-Gaveh**, the Chairperson of the Budget Committee and previously one of the Abidjan sub-region's coordinators, has taken up a new assignment at the World Trade Organisation (WTO). We wish Sroda every success!

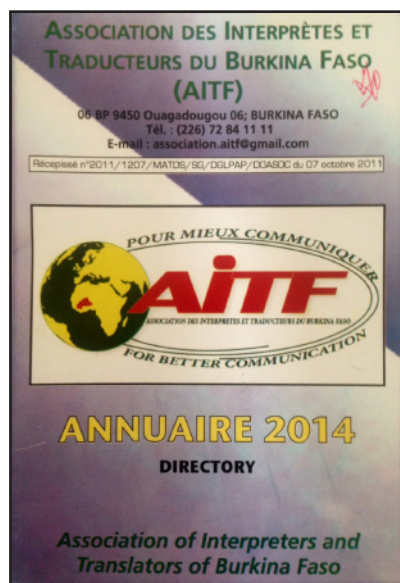
MTR Report

- Read the [Report of Meeting on the Mid-Term Review of the UNCEB-AIIC Agreement](#) held in mid-October 2015.

Association des Interprètes et des Traducteurs du Burkina Faso (AITF)

Ceci est une brève présentation de l'AITF (Association des Interprètes et des Traducteurs du Burkina Faso) dont je suis le Vice-président. La Présidente est une traductrice du nom de Marie Michella Somé.

L'Assemblée générale constitutive de l'Association a eu lieu le 30 juillet 2011. Nous comptons en ce moment soixante (60) membres. Nous avons élaboré un Annuaire qui comporte une synthèse des statuts de l'Association et de la déontologie. Il présente par ailleurs les tarifs et les coordonnées complètes de chacun des membres. Nous ne comptons en ce moment dans nos rangs que deux (2) membres de l'AiIC, mais nous nous positionnons clairement sous l'égide de l'AiIC qui est notre référence dans tous les domaines (tarifs, horaires, nombre d'interprètes en cabine en fonction du nombre des langues, etc.).



Un des problèmes majeurs de l'AITF concerne la formation. À cet égard, j'ai lu avec le plus grand intérêt le rapport d'Elisabeth Kouaovi (*Report on the Round Table on the Training of Interpreters in Africa*). Grâce à ce rapport, on sait quelle structure de formation existe et où (Université du Ghana, Legon où un de nos membres vient de finir sa formation ; Université Gaston Berger, Saint-Louis au Sénégal ; Ecole de Buea au Cameroun ; Université de Nairobi, etc.). Le seul problème est qu'il n'est pas évident

que tous les aspirants à la formation puissent se former (frais de scolarité, hébergement, etc.), alors que, comme chacun le sait, plus il y aura de collègues formés au sein de nos structures nationales, moins il y aura de marché gris et de pratiques malsaines qui nuisent à l'image de la profession. De nos jours, nous constatons qu'avec le chômage généralisé, beaucoup de 'maîtrisards' considèrent l'interprétation (et aussi la traduction)

comme des débouchés lucratifs à portée de main, dès lors qu'ils estiment qu'ils maîtrisent deux langues.

Compte tenu de ce qui précède, il serait opportun d'envisager sérieusement la formation en ligne qui a été évoquée dans le Rapport Kouaovi. Ce serait un pis-aller qui permettrait d'atténuer l'ampleur des mauvaises pratiques auxquelles nous avons fait allusion.

L'AITF vient de tenir sa deuxième Assemblée générale ordinaire dans la Salle de Conférences du Ministère des Affaires étrangères à Ouagadougou. À cette occasion, nous avons accordé plusieurs

interviews à des journaux pour faire connaître l'AITF. À présent, nous sommes à pied d'œuvre pour établir la liste des organismes qui utilisent les services des interprètes au Burkina. Le Bureau de l'AITF va entamer bientôt la tournée de ces employeurs. Le but est de leur parler de la profession et de la nécessité d'aller vers des normes saines et des conditions de travail réglementaires.

Pierre-Claver Ilboudo



Membres de l'AITF

Highlights: Conference Interpreters' meeting in Cape Town, August 21, 2015

Following weeks of online collegial consultations amongst some CapeTown-based colleagues, a message was sent to AIIC-affiliated and other conference interpreters in Cape Town, inviting them to an informal meeting on 21 August 2015.

The main purpose of the meeting was to review and discuss power relations in the local conference interpreting market, which have been negatively skewed against interpreters since the mid-1990s. A draft agenda was sent to all attendees beforehand.

Fifteen people (of whom 6 AIIC members) were present; 6 sent apologies. The meeting was chaired by Godfrey Mukasa; Ms Bas Angelis was the rapporteur. Attendees were urged to come up with action points for each item on the Agenda. Colleagues were subsequently designated to drive the implementation of agreed action points.

The meeting began with a general discussion on the significance of "International Translation Day" which is celebrated annually on 30 September. It was agreed that, in future, we should collectively piggyback on this event to enhance the visibility of our professions.

During a snap discussion on the development of professional conference interpreting in post-apartheid South Africa, the meeting bemoaned the fact that, in the current configuration of the sector, interpreters are at the very bottom of the



Françoise, Elisabeth and Roberta

pecking order. Noted, in the same breath, was the rampant non-compliance with negotiated agreements by regional representatives of UN agencies and other aspects pertaining to working conditions, with particular regard to working hours and manning strength.

Looking at future prospects, the meeting agreed that the issue of undercutting called for individual vigilance and collective action. In the latter regard, a couple of organisational formats were considered, including, inter alia, cooperatives, secretariats, desks and bureaux. It was subsequently agreed that a cooperative would be the best option. Olivier Fléchais undertook to investigate this idea further.

The meeting underscored the critical role of marketing. Jean-Michel Arnaud, Elisabeth Arnaud, Carla Pinheiro and Roberta Fox were asked to prepare various toolkits which could help us



Jean-Michel and Godfrey



Olivier

interact with clients in a more professional manner. Julia Pedro offered to conduct a workshop on relevant basic marketing principles and practices for the benefit of all interested local colleagues.

Training and continuous professional development – a requirement often imposed by some international professional bodies – were also highlighted. Several local and international training opportunities available were mentioned on that score.

The meeting was adjourned *sine die*.

Marie Françoise La Hausse de Lalouvière and Godfrey Mukasa



Bas, Nathalie and Julia

UPCOMING EVENTS

EVENT	WHEN	WHERE
Portuguese C refresher course organised by Lisbon University's Faculty of Arts. Read more.	January 11 to 22, 2016	Lisbon, Portugal
Exhibition: « From the Nuremburg Simultaneous Interpretation Pioneers to date » organised by the AIIC Luxembourg Region in collaboration with the Court of Justice of the European Union Contact: b.weber-kessler@pt.lu	January 18 to mid-March, 2016	CJEU, Luxembourg
PriMS Training and Meeting	January 22, 23 & 24, 2016	Madrid, Spain
For other interesting professional development courses and events, read these announcements.		

WORK PLAN

Make AIIC work for you! Participate in the work plan activities and give us your inputs through your sub-regional coordinators.

Sub-Regions	Coordinators
Abidjan	Marjolaine Escande-Wadike & Joseph Rurangwa
Dakar	Any Volunteers?
Addis	Damien Atangana

Sub-Regions	Coordinators
Yaoundé	Emmanuel Okie & Cletus Awasum
Nairobi	Sylvia Amisi
Johannesburg	Marie Françoise la Hausse de Lalouvière

