



Stratégie de promotion du multilinguisme à l'OACI

(Entérinée par le Conseil à la troisième séance de sa 225^e session)

1. IMPRIMER UNE NOUVELLE DYNAMIQUE AU MULTILINGUISME À L'OACI

1.1 L'OACI a, jusqu'à présent, consacré de nombreux efforts à la prestation de services linguistiques conformes aux obligations de traduction et d'interprétation prévues par les règlements intérieurs de ses organes délibérants. S'il convient de rendre hommage à la mobilisation du Secrétariat dans ce domaine, un regard lucide doit être porté sur l'existence d'une tendance persistante, au sein de l'Organisation comme dans le reste du système des Nations Unies, au monolinguisme. Par exemple : substance des documents souvent renvoyée dans des annexes non soumises à traduction ; multiplication des instances de travail, plus ou moins formelles, privées d'interprétation, quel que soit leur degré de technicité ; usage de fait d'une seule langue dans la communication, écrite ou orale, interne au Secrétariat. Si elle s'explique par le niveau limité de ressources disponibles, cette situation est incompatible avec l'objectif de parité entre langues de travail affiché par les Nations Unies.

1.2 L'ambition d'une stratégie pour le multilinguisme à l'OACI est, avant tout, de créer un nouvel état d'esprit afin que des progrès puissent être accomplis en faveur du multilinguisme, en ne se limitant pas aux seuls services linguistiques et en mobilisant tout le potentiel disponible au sein de l'Organisation afin de la mettre en mesure de tirer tout le bénéfice de la diversité qu'elle recèle. Dans cette perspective, il s'agit de définir une approche cohérente et coordonnée, qui implique les organes de gouvernance de l'Organisation, les États membres et le Secrétariat, et concerne les services linguistiques, la politique des ressources humaines, la communication et la promotion du multilinguisme.

1.3 Fournir des services linguistiques de qualité

1.3.1 L'OACI dispose de six langues de travail : anglais, arabe, chinois, espagnol, français, russe, dont le statut a été fixé par différents règlements des organes délibérants, par les résolutions de l'Assemblée et par la reconnaissance découlant du fait que le texte de la Convention de Chicago dans ces six langues fait également foi.

1.3.2 La mise en œuvre de ces règles d'interprétation et de traduction relève de la Sous-direction des services linguistiques et des publications. Deux instructions administratives fixent les règles en matière de fourniture et de sous-traitance de ces services.

1.3.3 Afin d'améliorer la qualité et la disponibilité des services linguistiques, comme de progresser vers la parité entre langues de travail, il est proposé d'agir sur plusieurs fronts.

1.3.4 Rationaliser la documentation et améliorer les délais de traduction

1.3.4.1 L'augmentation constante du nombre et du volume des documents, constatée depuis plusieurs années, est devenue un paramètre pour évaluer la performance. Il convient de rompre avec cette approche quantitative qui n'est pas gage d'efficacité, aboutit à surcharger le Conseil de documents trop

longs et à la pertinence incertaine et à augmenter la charge de travail des services de traduction. Il en résulte une régression de la parité, faute de pouvoir assurer la transmission simultanée des documents dans les six langues de travail.

1.3.4.2 Dans le but de réduire la masse des documents traduits et d'améliorer les délais de traduction, il semble nécessaire de rationaliser la documentation en évitant les redondances, en réduisant la longueur des documents et en ne produisant que ce qui est strictement nécessaire, notamment aux travaux des différentes instances.

1.3.4.3 Cette rationalisation devrait permettre de tendre vers le respect du principe de distribution simultanée des documents dans toutes les langues de travail, conformément à la résolution A24-21. À terme, il devrait également être envisagé d'accroître le nombre de publications multilingues.

1.3.4.4 Un suivi de la mise en œuvre de cette nouvelle approche de la documentation et de son impact sur la traduction devrait être assuré, avec comme paramètres l'évolution sur une base pluriannuelle du volume de documents traduits et du délai moyen de mise à disposition des documents dans les six langues de travail.

1.3.5 **Mieux répondre aux besoins d'interprétation**

1.3.5.1 En plus des réunions qui sont habituellement interprétées (Conseil, Commission de navigation aérienne, conférences), il est proposé d'examiner comment élargir le nombre de celles bénéficiant de services d'interprétation, notamment pour les comités, groupes d'experts et groupes du Secrétariat, en fonction du degré de technicité et de complexité des travaux et de la demande des experts nationaux ou du Secrétariat. Le besoin d'interprétation devrait faire l'objet d'une vérification, en concertation avec les personnes participant à ces instances et sous réserve de l'octroi de ressources financières adéquates ou de ressources en nature.

1.3.5.2 Par ailleurs, la possibilité de fournir des services linguistiques dans d'autres langues que les langues de travail de l'OACI devrait être examinée. Tel pourrait être davantage le cas pour les activités des bureaux régionaux et certains événements organisés à destination d'États ou groupes d'États. Cette fourniture de service pourrait, le cas échéant, bénéficier du soutien des États concernés.

1.3.5.3 Le multilinguisme étant une responsabilité commune et partagée, les fonctionnaires du Secrétariat et les membres des délégations devraient être incités à systématiquement s'exprimer dans la langue de travail de l'OACI qu'ils connaissent le mieux ou dans laquelle ils sont le plus à l'aise, lorsque l'interprétation est assurée. Cette bonne pratique permettrait de faire le meilleur usage des services fournis par l'Organisation et favoriserait l'expression de la diversité. Elle pourrait faire l'objet de rappels réguliers au début des réunions ou conférences bénéficiant de services d'interprétation.

1.3.6 **Soutenir les services linguistiques**

1.3.6.1 La Sous-Direction des services linguistiques et des publications est au cœur de la mise en œuvre de la présente stratégie et de la fourniture de services de qualité. Dans le but de renforcer son efficacité et sa pertinence, il est nécessaire que soient développés une gestion prévisionnelle des besoins et des capacités et un suivi de la qualité des services linguistiques (voir paragraphe 7 de la résolution A37-25), grâce à une évaluation par les utilisateurs, par le biais notamment d'enquêtes périodiques.

1.3.6.2 Une veille des bonnes pratiques des Nations Unies devrait être assurée (voir paragraphe 8 de la résolution A37-25), afin d'identifier les nouvelles technologies permettant d'améliorer la qualité et l'efficacité des services linguistiques, en accroissant et en améliorant la production et en allégeant la charge

des fonctionnaires. Dans le cadre du programme de transformation numérique lancé par le Secrétaire général, des processus et mécanismes appropriés devraient être établis pour tirer le meilleur parti de l'innovation technologique.

1.3.6.3 La mise en œuvre du projet de système de gestion des services linguistiques (LSMS) jouera un rôle clé à cet égard. Ce projet vise à doter l'OACI de systèmes et d'outils à la fine pointe du progrès conçus par le Secrétariat des Nations Unies et utilisés avec succès dans un nombre croissant d'institutions du système des Nations Unies ces dernières années. Cet ensemble logiciel comprend un outil de traduction et de terminologie assisté par ordinateur (eLuna), un outil de gestion du flux de travail (gDoc) et un outil de gestion de l'interprétation (eAPG). Il peut aussi être relié, grâce à des interfaces de programmation d'applications (API), à des outils d'intelligence artificielle comme WIPO Speech-to-text ou WIPO Translate, et à des cadres d'interopérabilité ou de balisage sémantique tels que AKN4UN¹.

1.3.6.4 L'OACI devrait aussi renforcer ses partenariats avec le Secrétariat de l'ONU, le système des Nations Unies et des entités comme la Réunion annuelle internationale concernant les services linguistiques, la documentation et les publications (IAMLADP) et sa composante technique, la Réunion annuelle internationale sur la terminologie et la traduction assistée par ordinateur (JAMCATT), afin de tirer parti des expériences et des meilleures pratiques dans la prestation de services linguistiques.

1.3.6.5 Il faudrait continuer de renforcer et de rationaliser la gestion d'ensemble des services linguistiques. En particulier, le Secrétariat devrait poursuivre ses efforts pour alimenter le vivier d'interprètes, de traducteurs et de rédacteurs indépendants dans toutes les langues de l'OACI et veiller à ce que les postes vacants soient pourvus en temps opportun. En outre, le programme des jeunes linguistes devrait être renforcé et dûment financé pour aider à préparer la prochaine génération de spécialistes linguistiques de l'aviation. L'établissement de partenariats avec les écoles de formation et la promotion des possibilités de carrière au sein de l'Organisation devraient être encouragés. Le recours aux réseaux sociaux et moyens de communication pour annoncer les postes à pourvoir et le renforcement des partenariats avec les organisations du système des Nations Unies et autres organisations internationales devraient contribuer à ces efforts.

1.3.6.6 Les règles, politiques et instructions administratives de l'OACI s'appliquant aux services linguistiques et aux publications devraient être examinées, actualisées et appliquées de façon continue pour refléter les tendances, pratiques et évolutions nouvelles et émergentes en matière de multilinguisme.

2. TIRER TOUT LE BÉNÉFICE DES COMPÉTENCES LINGUISTIQUES DES AGENTS DU SECRÉTARIAT

2.1 Comme le rappelle le rapport [JIU/2020/6](#), le personnel des Nations Unies doit incarner le caractère universel de la Charte, grâce à des aptitudes linguistiques lui permettant de maîtriser plus d'une des langues officielles et de travail. Ce même rapport souligne que, conformément aux règles administratives en vigueur, les fonctionnaires de certains secrétariats doivent être au moins bilingues, c'est-à-dire à même de communiquer couramment dans au moins deux langues des organisations concernées. Toutefois, dans le système des Nations Unies, comme à l'OACI, les conséquences de ces orientations ne sont pas suffisamment tirées au stade du recrutement ou dans les procédures de promotion.

2.2 Les règles applicables au personnel de l'OACI, notamment les instructions administratives relatives à la formation continue ou aux exigences minimales de formation pour les postes d'administrateurs et de direction ne prévoient pas d'exigence minimale en matière de compétences linguistiques et très peu

¹ Un complément d'information sur *Akoma Ntoso for UN* peut être obtenu à l'adresse <https://unsceb.org/unsif-akn4un>

de règles en faveur du multilinguisme. Par ailleurs, seuls les avis de vacance pour les postes D-2 sont traduits dans les langues de travail de l'OACI.

2.3 Une administration multilingue a pourtant l'avantage essentiel d'être plus proche de toutes ses parties prenantes, à commencer par ses États membres. La valorisation des compétences linguistiques contribue également à une plus grande ouverture d'esprit et une meilleure inclusivité, au bénéfice des fonctionnaires et au service de leur performance.

2.4 Il est donc nécessaire de valoriser les compétences linguistiques présentes au sein de l'Organisation, qui constituent pour elle un atout, comme de promouvoir, en interne, le multilinguisme en tant que valeur essentielle. Dans cette perspective, la gestion des ressources humaines devrait tenir compte des capacités linguistiques des membres du personnel, à tous les stades de leur carrière, et veiller à les développer.

2.5 **Cartographier les connaissances linguistiques des fonctionnaires**

2.5.1 Afin de dresser un état des lieux, des données concernant les compétences linguistiques des membres du personnel du Secrétariat sont nécessaires, conformément aux normes des Nations Unies². Ces données, qui seraient intégrées au rapport annuel sur l'état des effectifs de l'Organisation, tel qu'approuvé par le Conseil, permettraient de recenser les compétences linguistiques des fonctionnaires, susceptibles d'être mobilisées en tant que de besoin, comme de définir les besoins éventuels de formation³.

2.6 **Améliorer la politique de formation en langues**

2.6.1 La politique de formation devrait être renforcée afin de développer les aptitudes des fonctionnaires à utiliser les langues de travail de l'Organisation et, le cas échéant, d'autres langues, aussi bien dans un objectif d'ouverture à la diversité que d'interaction avec les parties prenantes et d'adaptation à l'environnement, notamment pour le personnel des bureaux régionaux.

2.6.2 L'offre de formation linguistique devrait être renforcée, le cas échéant avec le concours des États membres intéressés à soutenir cet effort par des formations adaptées aux besoins des fonctionnaires de l'OACI ou par des échanges de personnel.

2.6.3 Ces formations pourraient être ouvertes aux membres du Conseil et au personnel des délégations.

² [Cadre des Nations Unies pour les langues : niveaux de compétence langagière aux Nations Unies. Harmonisation de l'apprentissage et de l'évaluation des langues](#)

³ Voir C-DEC 223/4, 8 a).

2.7 Prendre en compte les connaissances linguistiques dans le recrutement et la gestion des carrières

2.7.1 La promotion du multilinguisme comprend la possibilité de renforcer les exigences linguistiques dans le processus de recrutement des fonctionnaires du Secrétariat. À cet égard, il pourrait être envisagé d'encourager la maîtrise de deux langues ou plus pour le personnel des Services généraux et pour les administrateurs et directeurs (P2 à P5 et D1-D2). La première étape consisterait à identifier les postes pour lesquels cette exigence est nécessaire et devrait donc être progressivement introduite.

2.7.2 C'est notamment le cas des bureaux régionaux et de certains postes du Siège (notamment les sections chargées des audits) qui nécessitent des compétences linguistiques spécifiques. Ces postes et ces exigences devraient être cartographiés et intégrés dans les avis de vacance pour les postes concernés.

2.7.3 Il conviendrait également d'examiner la prise en compte des capacités linguistiques dans l'évaluation de la performance des fonctionnaires, au-delà de la simple règle actuelle d'attribution de primes.

2.7.4 Afin de diffuser plus largement les avis de vacance, de les faire mieux connaître et de témoigner de l'engagement de l'OACI en faveur de la diversité auprès des candidats potentiels, il pourrait être envisagé de traduire à terme les avis de vacance concernant les postes d'administrateurs, en commençant par ceux concernant les emplois dans les bureaux régionaux dans la ou les langues de travail utilisées dans la région concernée.

3. RENFORCER LA COMMUNICATION MULTILINGUE

3.1 En tant qu'organisation du système des Nations Unies, l'OACI devrait communiquer davantage dans plusieurs langues, afin d'être accessible au plus grand nombre.

3.2 Certaines bonnes pratiques ont déjà été établies, comme la diffusion de messages via des médias sociaux ou la traduction de certaines pages du site web dans plusieurs langues de travail. La traduction des sites web et des médias sociaux de l'Organisation dans les six langues de travail pourrait être envisagée. Cela étant, cette tâche nécessiterait des contributions volontaires adéquates des États membres.

3.3 Une fois que les compétences linguistiques des fonctionnaires du Secrétariat auront été cartographiées, l'Organisation pourrait en tirer parti pour améliorer sa communication multilingue, laquelle ne devrait pas reposer uniquement sur la Sous-direction des services linguistiques ou les fonctionnaires chargés de la communication, mais pourrait s'appuyer sur une mobilisation à l'échelle de l'OACI. Cette démarche devrait respecter les critères énoncés dans le Cadre des Nations Unies pour les langues, qui établit quatre niveaux de compétence linguistique.

4. PROMOUVOIR LE MULTILINGUISME COMME VALEUR UNIVERSELLE

4.1 Le multilinguisme devrait faire l'objet d'actions de promotion, à l'instar de la célébration de la Journée internationale de la langue maternelle, le 21 février de chaque année, et des journées internationales respectives des langues de travail de l'OACI.

4.2 La recherche de partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur pourrait aussi contribuer au développement du multilinguisme dans le secteur de l'aviation civile internationale.

5. SE DONNER LES MOYENS D'UNE MISE EN ŒUVRE DYNAMIQUE DE CETTE STRATÉGIE

5.1 Le multilinguisme est un bien commun. La mise en œuvre de la stratégie visant à le favoriser doit être une responsabilité partagée entre le Secrétariat, le Conseil et les États membres.

5.2 Une responsabilité du Secrétariat dans toutes ses composantes

5.2.1 Conformément à sa lettre charte, le Secrétaire général est responsable de la mise en œuvre de la présente stratégie. Il en rend compte au Conseil et à l'Assemblée tous les trois ans, et propose aussi d'actualiser la stratégie en tant que de besoin avant chaque session de l'Assemblée afin d'en rehausser l'ambition. Le Secrétaire général est assisté dans cette mission par un coordonnateur du multilinguisme.

5.2.2 En application des recommandations des rapports du CCI ([JIU/REP/2011/4](#) et [JIU/REP/2020/6](#)), le Directeur adjoint chargé des services linguistiques et des publications est désigné comme coordonnateur du multilinguisme. Ses missions consistent à assurer le relais des préoccupations et questions soulevées par les États membres et les entités du Secrétariat, à jouer un rôle de facilitation afin de parvenir à une ligne d'action concertée, uniforme et cohérente concernant le multilinguisme au sein du Secrétariat et à insuffler à tous les départements et bureaux une culture propice au multilinguisme en proposant et en introduisant des solutions novatrices. Ces missions devraient être déclinées en actions concrètes, intégrant les bonnes pratiques émanant du système des Nations Unies.

5.2.3 Le coordonnateur devrait pouvoir s'appuyer sur un réseau de référents pour le multilinguisme, désignés dans chaque direction et bureau régional. Animé par le coordonnateur, ce réseau aura pour tâche de relayer les politiques et bonnes pratiques au sein du Secrétariat et de favoriser une mobilisation collective en faveur du multilinguisme.

5.3 L'engagement nécessaire du Conseil et des États membres

5.3.1 Les États membres devraient prendre une part active dans la promotion du multilinguisme, qu'ils incarnent et dont ils bénéficient. Ils doivent y contribuer en ayant en premier lieu un rôle moteur et un devoir d'exemplarité. Les représentants des États et leurs experts devraient garder à l'esprit que la première contribution à une organisation diverse et multilingue implique de s'exprimer, chaque fois que c'est possible, dans la langue de travail de l'OACI qu'ils connaissent le mieux ou dans laquelle ils sont le plus à l'aise.

5.3.2 Plus particulièrement, les États membres devraient envisager d'appuyer le Secrétariat, en développant des partenariats pour la formation linguistique des fonctionnaires de l'OACI. Ils sont vivement encouragés à envisager de détacher des spécialistes des langues pour soutenir le travail de la Sous-direction des services linguistiques et des publications et la promotion du multilinguisme dans l'ensemble de l'Organisation. De plus, les États membres devraient envisager de fournir des contributions volontaires à des initiatives concrètes comme la traduction des sites web de l'OACI et des documents de réglementation qui ne sont pas encore disponibles dans certaines langues de travail.

5.4 Des ressources budgétaires à la hauteur des ambitions

5.4.1 Le multilinguisme, qui contribue considérablement aux objectifs stratégiques de l'OACI, apporte des bénéfices qui justifient amplement qu'on investisse dans sa promotion.

5.4.2 Sur fond de capacités budgétaires limitées, les services linguistiques ne devraient pas être considérés comme une « variable d'ajustement » et devraient recevoir les moyens nécessaires à leur

prestation. Les ressources actuelles allouées au multilinguisme devraient donc être préservées, sans empêcher les réflexions et initiatives visant une meilleure gestion des moyens disponibles.

5.4.3 À cet égard, les ressources supplémentaires utiles à la mise en œuvre de la présente stratégie devraient être tirées des gains d'efficacité découlant 1) d'une rationalisation de la documentation, 2) de l'emploi de technologies et de méthodes de travail novatrices pour faire des services linguistiques une activité plus efficace et moins exigeante en ressources et 3) d'une mobilisation des États membres par le biais de différents types de contributions : contributions en espèces ou en nature, formation dans des établissements des États membres, cours gratuits pour le personnel des bureaux régionaux, etc.

— FIN —